

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

Reconocimiento de validez oficial de estudios de nivel superior según acuerdo secretarial 15018, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de noviembre de 1976.

Departamento de Psicología, Educación y Salud

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO



DESARROLLO HUMANO Y ECOLOGÍA EMOCIONAL: SU INCIDENCIA EN LAS
RELACIONES INTERPERSONALES CON EL PERSONAL DE MANTENIMIENTO
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

Trabajo recepcional que para obtener el grado de
MAESTRA EN DESARROLLO HUMANO

Presentan: **ADA MABEL ESTHELA MIER NÚÑEZ.**

Asesor: **MARCO ANTONIO SANTANA CAMPAS**

Tlaquepaque, Jalisco. Octubre de 2017

AGRADECIMIENTO

A Dios, vivo y presente en todas las cosas, las personas, los acontecimientos. Al Señor del tiempo y de la historia, compañero de mi vida y dador de todo bien.

A la Congregación de Religiosas de María Inmaculada a la que pertenezco, especialmente a M. Daría Fernández Ramos, superiora general, por permitirme realizar este posgrado.

A mi comunidad religiosa, por su paciencia y comprensión.

A todos los que me han acompañado en estos años: hermanas, amigos y amigas, familia, compañeros, maestros.

Gracias porque cada uno ha dejado su huella en mi vida y me han hecho una persona cada vez más auténtica.

DEDICO ESTE TRABAJO:

A mi madre, Ma. Teresa, que es un ser humano excepcional.

A mi padre, Jesús Javier (+ 13/02/2013). Aunque ya no está entre nosotros, sé que se alegra de este logro del que siempre fue cómplice.

A mi comunidad religiosa de Brasilia, Guadalajara.

Resumen

El presente trabajo recoge el resultado de la intervención en Desarrollo Humano por medio de un taller titulado: "Gestión ecológica de las emociones", dirigido a un grupo de trabajadores de mantenimiento en una Institución educativa. El taller tuvo una duración de veinte horas repartidas en diez sesiones una vez por semana. Participaron dieciocho personas, diez mujeres y ocho hombres con edades entre 26 y 50 años, y con diferentes estados civiles. El propósito del taller fue ofrecer a los participantes la posibilidad de reconocer y utilizar adecuadamente sus emociones y construir relaciones laborales más satisfactorias y armoniosas, aplicando el modelo de ecología emocional y las condiciones del Enfoque Centrado en la Persona (ECP).

Esta población no había tenido la posibilidad de un espacio de formación humana y de interacción más allá de los encuentros fortuitos que se dan en el horario laboral por lo que, un proyecto diseñado específicamente para ellos, abrió canales de encuentro y comunicación desde el Desarrollo Humano. Para el marco de referencia teórico recurrimos al paradigma ecológico que actualmente se aplica a distintas ciencias como la psicología, la sociología, la economía, etc. Esto permitió realizar una lectura, con visión ecológica, del ECP y también presentar el modelo de ecología emocional del cual se aplicaron las actividades que propone como herramienta para la facilitación grupal.

Terminado el taller se sometieron las evidencias a un análisis cualitativo aplicando el método fenomenológico. Se pudo inferir que durante el taller los participantes mostraron habilidades propias del ECP como la aceptación positiva y la autenticidad o congruencia. Además, en el ecosistema laboral se reflejó un fortalecimiento en las relaciones interpersonales a través de la reconciliación favorecida por las distintas actividades que se fueron realizando.

Las actividades propias del modelo de ecología emocional fueron un estímulo externo que ayudaron tanto a mantener el interés, como el entusiasmo, la colaboración y la participación del grupo y alcanzar los objetivos de cada sesión.

Palabras clave: Emociones, Ecología, Desarrollo Humano, Relaciones interpersonales, ecosistema laboral.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INTERVENCIÓN	5
1.1 Planteamiento y justificación de la intervención	5
1.1.1 Implicación personal con la intervención	6
1.1.2 Contexto de la situación	8
1.1.3 Características de la población	9
1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo humano	10
1.2 Propósitos de la intervención	12
1.3 Plan de acción	13
1.3.1 Lugar y sus condiciones	13
1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros	13
1.3.3 Programa de la intervención	14
1.3.4 Recolección de la información	17
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL	18
2.1 Estado actual del conocimiento	18
2.2 Fundamentación teórica de la intervención desde el ECP	23
2.2.1 Ecología en el Desarrollo Humano	23
2.2.2. Relaciones interpersonales	26
2.2.3. La Ecología Emocional y el Desarrollo Humano	29
2.3 Problemática abordada en la intervención	33
2.3.1. Emociones	33
2.3.2 Relaciones interpersonales	34
CAPÍTULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN	36
CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA	71
4.1 Organización de la información	71
4.2 Establecimiento de preguntas de análisis	74
4.3 Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los datos	74
CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN	83
5.1 Conquistando la autenticidad y el aprecio mutuo	86
5.1.1 Dejar de ser ajeno a los demás: el paso del no reconocimiento al aprecio	88
5.1.2. Pasar de las máscaras a la transparencia	93
5.2 La comunicación: más allá de las palabras	96

5.3 Gestión ecológica de las emociones	100
5.4 Trayectoria de la intervención.....	104
5.4.1. Habilidades del ECP percibidas en los participantes	104
5.4.2. El ecosistema laboral	105
5.4.3. Desarrollo Humano y Ecología Emocional	106
CAPÍTULO VI. DIALOGO CON AUTORES.....	109
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	115
Referencias	123
APÉNDICES.....	126
Anexo 1.....	126
Anexo 2.....	128
Anexo 3.....	131
Anexo 4.....	139
Anexo 5.....	144
Anexo 6.....	153

INTRODUCCIÓN

El paradigma ecológico aplicado a las relaciones y a las emociones desde el Enfoque Centrado en la Persona es la novedad que intenta aportar este trabajo. Desde la intervención a través de un taller titulado “Gestión ecológica de las emociones” aplicado a un grupo de dieciocho trabajadores de intendencia, hombres y mujeres, en una institución educativa, con una duración de veinte horas distribuidas en diez sesiones de dos horas cada una. A partir del contacto con la población y la detección de necesidades se planteó un propósito general: “Facilitar un espacio de interacción a los miembros del personal de mantenimiento para que puedan ejercitar habilidades que les ayuden a gestionar sus recursos emocionales e incidan positivamente en el grupo de trabajo, aplicando algunas de las actividades que propone el modelo de ecología emocional”.

El trabajo se presenta en seis apartados:

- a. Descripción de la Intervención: Se mencionan las características de la población, cómo se llegó a la detección de necesidades, el lugar en el cual se realizó, la implicación personal en el tema elegido, los objetivos general y particular, la planificación de las sesiones y los medios para recolectar la información.
- b. Marco Referencial: Partiendo del estado actual de conocimiento, en lo que se refiere, específicamente a ecología y emociones, se hace un breve recorrido por el paradigma ecológico, como eje iluminador del modelo de ecología emocional que se utilizará en la intervención. Las novedades del tema no son tanto las emociones y las relaciones interpersonales, sino la visión ecológica de las mismas.

Una vez descrito el estado actual del conocimiento, se sientan las bases teóricas desde el Enfoque Centrado en la Persona (ECP), tomando los elementos que tendrán especial relevancia en la Intervención de acuerdo a los propósitos.

Se habla especialmente de las emociones y las relaciones interpersonales laborales como tema abordado en la intervención.

- c. Narración de la Intervención

En el tercer capítulo se narran las sesiones: los objetivos llevados a cabo en cada sesión, las acciones y los resultados obtenidos; la interacción entre

facilitadora y participantes y los participantes entre sí; los espacios en los que se realizaron y los materiales utilizados.

d. Estructura metodológica

Este capítulo recoge el procedimiento que se siguió para organizar la información. Se plantean las preguntas de análisis y se describe la metodología cualitativa elegida para el análisis de los datos en este caso se selecciona el método fenomenológico hermenéutico. Se narra cómo se llegó a las unidades temáticas. Se definen las categorías y se explica el procedimiento para ordenar los datos y llegar a unos resultados.

e. Alcances de la intervención: en este apartado, se ponen las evidencias de los beneficios que la intervención en Desarrollo Humano tuvo en los participantes, desde el apoyo de la teoría y las evidencias recolectadas, guiados por el intento de responder a las preguntas de análisis.

f. Dialogo con autores: A partir de los alcances de la intervención se amplía el marco referencial. Se presenta la aportación de este trabajo al campo de conocimiento y la aplicación del Desarrollo Humano. Y se finaliza con las conclusiones y propuestas.

CAPÍTULO I. TÍTULO DE LA INTERVENCIÓN

Taller de Gestión Ecológica de las emociones con personal de mantenimiento

1.1 Planteamiento y justificación de la intervención

El personal de mantenimiento en la Institución educativa, según la percepción de la directora, es el que más carece de oportunidades de formación. Ellos se encuentran catalogados, en el Reglamento Interior de Trabajo que tiene la Institución, como prestadores de servicios e intendentes en general¹. Debido a las labores que desempeñan cuentan con un amplio horario de trabajo: ocho horas diarias de lunes a viernes y seis el sábado. Descansan sábado por la tarde y todo el domingo. Cuentan con media hora para comer en su turno de trabajo.

Al proponer en la Institución una intervención en Desarrollo Humano, la directora me pidió atender esta población, manifestando que se están presentando una serie de problemáticas, tales como: fallos en la comunicación, dificultad en el trabajo en equipo, quejas y murmuraciones entre ellos y división por grupos. Era notable la preocupación de la directora por esta población y su deseo de ofrecerles formación.

El personal de mantenimiento está conformado por personas de escasos recursos económicos que trabajan para sostener a sus familias y, en general, con un bajo perfil de formación escolar. El poder ofrecerles un taller de Desarrollo Humano puede redundar en beneficios en su crecimiento personal, ya que difícilmente tendrían acceso a este tipo de oportunidades.

La finalidad del taller consistió en ofrecerles herramientas para el manejo de sus emociones, en un lenguaje nuevo y asequible. Era de esperar que el contacto personal y grupal desplegara un mayor conocimiento de sí mismos y de las condiciones propias del Enfoque Centrado en la Persona (ECP) como son la empatía, la congruencia y la mirada positiva incondicional, llevándolos a tomar conciencia de su mundo emocional, de sus problemas relacionales, además de

¹ El Reglamento de Trabajo ha sido facilitado por la Institución

proporcionarles herramientas de crecimiento y manejo de emociones lo que podría redundar en un ambiente de trabajo más sano, mejorar la comunicación entre ellos y favorecer la conciencia del trabajo en equipo.

La directora administrativa me manifestó que, debido a que viven lejos de la institución, invierten mucho tiempo en el desplazamiento y que, por tanto, el tiempo de convivencia con sus familias es muy reducido.

El contacto personal con la población me llevó a detectar la necesidad de una intervención en Desarrollo Humano, ellos mismos lo expresaron: queremos un taller de “superación personal”.

1.1.1 Implicación personal con la intervención

La elección del tema de ecología, en un primer momento surgió más bien por inquietud personal. Empecé a entrar en contacto con este tema en el verano de 2015 cuando se me pidió exponer una clase sobre la Vida Religiosa en el siglo XXI. En la búsqueda de material actualizado era recurrente el tema ecológico, debido en gran parte a la promulgación de la Encíclica: “Laudato si”, que trata sobre el cuidado de la casa común, de S.S. Francisco (2015). Haciendo memoria, la primera vez que me topé con la realidad de nuestra irresponsabilidad social en el cuidado del medio ambiente fue a través de la lectura del teólogo sudafricano, dominico, Albert Nolan, en la que expresa:

“Nuestra época se caracteriza por unos problemas que son cuestión de vida o muerte para toda la raza humana. Somos conscientes de una serie de problemas que ponen en peligro la supervivencia de la humanidad sobre este planeta. Por otra parte, nuestra época se caracteriza por el temor a que nadie será capaz de detener nuestra temeraria carrera hacia la destrucción total de la especie humana.” (Nolan, 2005, pp. 15-16).

El mismo autor, años después hace una fuerte crítica al “individualismo desenfrenado” que conduce a una acumulación ilimitada de riqueza por parte de algunos, mientras miles de millones de personas viven en la miseria y mueren de hambre”. Y añade: “desde una perspectiva ecológica, el individualismo occidental

nos ha llevado al borde del caos.” (Nolan, 2007, pp. 45-46). En este contexto, la aportación de Boff (2006) ofrece una visión ecológica holística haciendo que la ecología no sea un campo que se refiera únicamente a los ecosistemas como tal, o al “medio ambiente”. Tanto los términos “ecología”, como “medio ambiente”, éste último acuñado por Baggesen (Boff, 2006, p. 15) pueden adaptarse a distintos campos de estudio, como pueden ser la psicología, la dimensión social, la ética, la antropología, la espiritualidad y el Desarrollo Humano, entre otros. Así, por ejemplo, la física cuántica “mantiene que el universo está constituido por una inmensa trama de relaciones de tal forma que cada uno vive por el otro, para el otro y con el otro; que el ser humano es un nudo de relaciones orientadas hacia todas las direcciones; y que la misma divinidad se revela como una Realidad panrelacional. Si todo es relación y nada existe fuera de la relación, entonces la ley más universal es la sinergia, la sintropía, el inter-retro-relacionamiento, la colaboración, la solidaridad cósmica y la comunión y fraternidad/sororidad universales” (Boff, 2006, p. 35).

La bibliografía sobre conciencia ecológica, calentamiento global, cambio climático y sustentabilidad ecológica es cada vez más creciente. Podemos encontrar variedad de títulos tanto de libros como de artículos de revista, siempre en constante actualización.

Pensando en una intervención que incluyera esta sensibilidad ecológica y buscando sustentarla teóricamente me encontré con los términos de “ecología emocional”. Me di a la tarea de investigar y ahondar encontrando un sustento bibliográfico bastante amplio gracias a los autores Soler y Conangla. Este concepto, convertido ahora en modelo, fue aportado el año 2002 por Soler y Conangla² quienes publicaron su primer libro: “Ecología emocional”, en el año 2003.

La implicación personal con el grupo en el que realicé la intervención tiene una relación directa con las personas a las que se dirige mi acción pastoral.

Mi trabajo habitual consiste en acoger, acompañar y apoyar el crecimiento integral de las jóvenes que viven en nuestra residencia. Jóvenes ausentes de su hogar porque desean encontrar un puesto en la sociedad. Algunas de ellas

² Dato aportado directamente por M. Mercé Conangla a mi correo electrónico.

dependen económicamente de sus familias, pero pocas. La mayoría se alejan de su familia para buscar un futuro mejor. Sobre todo, a éstas últimas les apoyamos primero buscando trabajo como empleadas del hogar y, sobre todo, les motivamos para que aprendan a administrar su tiempo y dinero y puedan sostener sus estudios, para tener mejores oportunidades en la vida. Muchas de ellas logran terminar su licenciatura, satisfactoriamente, algunas hasta posgrados y llegan a ser fuente de transformación y desarrollo para sus pueblos y familias.

Además, desde hace 4 años estoy al frente de esta comunidad como superiora. Hasta hace tres años me encargué de la formación de las novicias y actualmente acompaño a las aspirantes. Mi vida se ha desarrollado en medio de una intensa relación con las personas.

En este contexto he descubierto en mi propia persona que la expresión de las emociones tiene un impacto directo en las relaciones interpersonales. Me he dado cuenta, que algunas emociones pueden encubrir otras y, como experiencia propia, sufrí la enfermedad al no expresar adecuadamente, y a tiempo, mis emociones.

La motivación que me llevó a tomar la decisión de estudiar la Maestría en Desarrollo Humano fue, además de mi propio crecimiento personal y el deseo de una actualización académica, el tener herramientas para continuar acompañando personas y grupos.

Me hubiera gustado realizar la intervención entre las jóvenes, pero uno de los requisitos era buscar una población con la que no estuviera vinculada directamente.

Realizar la intervención con el personal de mantenimiento en la Institución educativa me permitió entrar en relación con personas que realizan trabajos similares a los de la mayoría de nuestras jóvenes: personas de condición económica parecida y gente con la que estoy habituada a trabajar y relacionarme. Esto me motivó y me sostuvo continuamente. Creo que no es casualidad.

1.1.2 Contexto de la situación

Un primer proyecto de intervención iba dirigido al personal docente de una escuela de educación media. Sin embargo, me encontré con obstáculos que ponían en

riesgo el proyecto, como la apertura para acercarme a la población, tiempo y espacio. Al detectar estas dificultades decidí dirigirme a otra institución educativa.

Pedí una cita con la directora. Desde el principio encontré apertura, disponibilidad y colaboración. La directora me puso en contacto con la directora administrativa y, entre las dos me brindaron el apoyo necesario para realizar la intervención con el personal de mantenimiento.

La institución atiende los niveles de Pre escolar, Primaria, Secundaria y Preparatoria. La misión del Colegio “consiste en formar sujetos de encuentro y transformadores sociales, priorizando la relación interpersonal y educando desde la realidad para el cuidado de la vida.³”

El Colegio tiene consolidado un modelo de gestión integrado con laicos y religiosas, fundamentado en la Propuesta Educativa propia, que pretende “con una educación de vanguardia, formar integralmente a hombres y mujeres con un amplio nivel de competencias. Ha integrado certificaciones internacionales a su sistema de enseñanza-aprendizaje del idioma inglés. Como comunidad vive la experiencia de Dios y la concreta en proyectos de compromiso social.⁴”

Los valores que promueve son la alegría, verdad, fortaleza, oración, equidad, inclusión, solidaridad, reconciliación, paz, diálogo, compasión, cuidado de la naturaleza, amistad, gratitud⁵.

En este contexto, el colegio cuenta con algunas religiosas y con personal, laicos primordialmente que atienden las áreas administrativas, docencia, mantenimiento en general. Todos ellos están regulados por un “reglamento interior de trabajo” que tiene su última actualización en agosto de 2013.

1.1.3 Características de la población

El personal de mantenimiento que participó en el taller fueron un total de 18 personas: 10 mujeres y 8 hombres que cubren las áreas de: Limpieza, Jardinería, Mantenimiento General, Cafetería y chofer.

³ Datos tomados del Ideario del Instituto.

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

La situación económica de los participantes podríamos encontrarla en lo que, actualmente está clasificado como “el segundo grueso poblacional”, conformado por “la fuerza física de la sociedad”, personas que realizan “arduos trabajos a cambio de un ingreso ligeramente superior al mínimo y que abarca el 25 % de la población nacional (ADNPolitico, 2014).

Las edades de los participantes varían de entre 26 y 50 años de edad, siendo el promedio de edad 42.2 años. En cuanto al estado civil hay 8 casados, 4 en unión libre, 4 solteros, 2 divorciados y 2 viudos.

El nivel de estudios es variable: 9 de nivel primaria, 8 de nivel secundaria y 3 con preparatoria.

1.1.4 Proceso de detección de necesidades de desarrollo humano

Para entrar en contacto con las necesidades de la población tuve dos entrevistas: una con la directora del Colegio y otra con la directora administrativa, el día 11 de marzo de 2016. Durante la entrevista tanto una como la otra me plantearon su preocupación por atender este grupo y manifestaron que había falta de comunicación entre el personal, falta de trabajo en equipo y se percibía una seria división entre ellos. Expresaron que a veces no saben cómo decirse las cosas; cómo enfrentar situaciones de tensión, y se perciben faltas de aceptación, interpretaciones sobre el comportamiento que llegan hasta agresiones indirectas.

Después de escucharlas les pedí la posibilidad de encontrarme con el grupo para conocerlos y poder aplicar un cuestionario de detección de necesidades. Una semana después, el 18 de marzo de 2016, pude reunirme con un grupo de 18 trabajadores en total. A ellos les apliqué un cuestionario cerrado, diseñado para detectar necesidades en quienes lo realizan bajo ocho categorías:

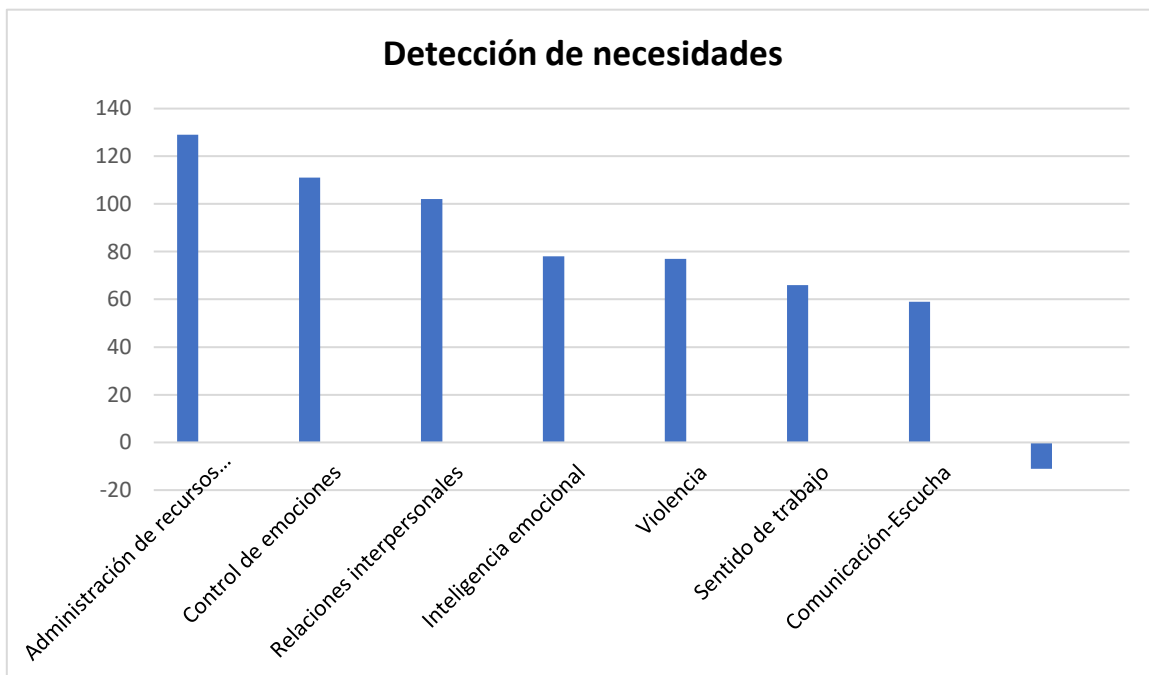
- Administración de sus recursos económicos
- Relaciones personales
- Comunicación – escucha
- Inteligencia emocional
- Autoestima

- Control de emociones
- Violencia
- Sentido del trabajo

Cada categoría contenía dos afirmaciones. Una se refería a lo que los demás dicen acerca de la necesidad; la otra era una afirmación personal sobre la misma necesidad (Ver anexo 2). El formato del cuestionario contenía 20 grupos con 4 afirmaciones entremezcladas, de tal forma que pudieran ordenarse de mayor a menor importancia, poniendo un valor en donde 1 equivalía a: “muy cierto”, 2 a “cierto”, 3 a “poco cierto” y 4 a “no cierto”. (Hidalgo, 2008, p. 223). La evaluación del cuestionario se realizó vaciando los datos en un programa de Excel, que cuantificó los resultados automáticamente, quedando de la siguiente manera:

Figura 1

Resultado del cuestionario de detección de necesidades



La aplicación del cuestionario supuso para algunos la necesidad de ayuda directa para entender la dinámica de ordenar de mayor a menor importancia cada una de las afirmaciones. El cuestionario puso en evidencia algunas de las preocupaciones principales de la población, especialmente lo que se refiere a la administración de

recursos económicos, al manejo de sus emociones y a las relaciones interpersonales, sin ignorar el énfasis en los otros ítems.

Si comparamos la preocupación expresada en la entrevista con los datos del cuestionario vemos que hay concordancia, especialmente en lo referente a las relaciones interpersonales y al manejo de emociones.

Además del cuestionario, se les pidió a los participantes que escribieran en un papel en blanco el nombre del taller que les gustaría recibir. Ellos anotaron que deseaban un taller de:

- Superación (motivación) personal: encontrarme a mí misma (6)
- Autoconocimiento interno y explotar el conocimiento y habilidades
- Educar a los hijos y formación familiar (4)
- Unión entre compañeros
- Crecimiento espiritual
- El duelo (para ayudar a mis nietas)

En conclusión, podemos ver que las necesidades expresadas verbalmente o por escrito y detectadas por medio del cuestionario tienen todas ellas que ver con el Desarrollo del Potencial Humano.

1.2 Propósitos de la intervención

De acuerdo a lo expresado en las entrevistas hechas a la directora de la Institución y a la directora administrativa, además de los datos arrojados en el cuestionario aplicado, y a lo que manifestaron por escrito, los participantes, hay una preocupación fuerte en torno a las relaciones interpersonales y al manejo de sus emociones. Para dar respuesta a estas necesidades se diseña la intervención con los siguientes propósitos.

Propósito general:

Facilitar un espacio de interacción a los miembros del personal de mantenimiento para que puedan ejercitar habilidades que les ayuden a gestionar sus recursos emocionales e incidan positivamente en el grupo de

trabajo, aplicando las actividades sugeridas por el modelo de ecología emocional.

Propósitos específicos:

- Que los participantes entren en contacto con su mundo emocional y aprendan a gestionar ecológicamente sus emociones.
- Que los participantes crezcan en la conciencia de ser seres interrelacionados, interconectados, interdependientes, con todos los vivientes y que, mejorando como personas, mejore el ambiente que les rodea.
- Que los participantes apliquen los principios de la gestión ecológica de las relaciones, con el fin de mejorar su ambiente laboral.

1.3 Plan de acción

Se planificaron diez sesiones de dos horas cada una, los días sábado, para alcanzar tanto el propósito general como los propósitos específicos de la intervención.

1.3.1 Lugar y sus condiciones

La intervención se realizó en las instalaciones de la institución. Se pusieron a disposición dos salones amplios, suficientemente iluminados y con un baño incluido. Las sesiones 1, 9 y 10 se llevaron a cabo en un salón más pequeño, pero apto para 20 personas; las otras sesiones: 2-8 se realizaron en el salón de actos. Se contó, con mesas, sillas, proyector y bocinas y todo lo necesario para la realización del taller. En la sesión 3 salimos del salón para realizar parte de las dinámicas al aire libre en las canchas de básquet bol.

1.3.2 Recursos humanos, materiales y financieros

Para realizar la intervención se tomó en cuenta el apoyo ofrecido por parte de las directoras de la institución. Ellas motivaron al grupo de trabajadores. A éstos últimos se les dejó en libertad de asistir al taller. Parte importante fue que desde la Dirección se les abrió el espacio de formación dentro de su horario laboral, lo que, sin duda, facilitó la asistencia de los participantes.

La Institución proporcionó además del lugar café, té y galletas.

Los costos de material fueron asumidos por la facilitadora. Cada una de las sesiones requirió fotocopias, cartulinas, marcadores, lápices de color, tijeras, pegamento, plumas, gafetes, etiquetas adheribles, listones, madera para construir un taburete, silicón, pistolas de silicón, listones de colores. El taller tuvo una inversión aproximada de \$1,500.⁰⁰ pesos.

1.3.3 Programa de la intervención

La intervención, basada en el modelo de “ecología emocional” se fundamentó especialmente en las sugerencias del libro de Conangla, Soler y Soler (2012): “Emociones, las razones que la razón ignora”, que contiene aplicaciones prácticas de los principales constructos de la Ecología Emocional.

En el anexo 3 se explican las dinámicas.

Tabla 1

Planeación del Taller de gestión ecológica de las emociones

No. de sesión y fecha	Tema	Propósitos
1 27/08/2016	Presentación Lenguaje ecológico	<ol style="list-style-type: none">Presentar y encuadrar el taller: tiempo y espacio.Crear un clima de compañerismo y apertura.Introducir e iniciar la familiarización con el lenguaje ecológico, a partir de lo que ellos ya conocen.Reconocer las disposiciones y expectativas personales y grupales al iniciar el taller.Realizar el compromiso grupal rescatando o proponiendo las acciones facilitadoras propias del ECP.Reconstruir la sesión en forma descriptiva para recuperar aprendizajes significativos.

2 03/09/2016	“La casa de las emociones”	<ul style="list-style-type: none"> a. Establecer continuidad con la sesión anterior. b. Entrar en contacto con el propio ecosistema emocional. c. Reconocer los recursos emocionales que cada uno tiene y situarlos
3 10/09/2016	“Riqueza y diversidad de afectos”	<p>A partir de la sesión anterior:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Facilitar una comunicación grupal significativa en la que se pongan en marcha la empatía, la aceptación positiva incondicional y la congruencia al recuperar los aprendizajes de la semana pasada y el trabajo semanal. b. Reconocer la riqueza y diversidad de afectos que poseemos (Conangla & Soler, 2012). Y cómo estamos en el aquí y ahora. c. Iniciar aprendizaje de habilidades de gestión ecológica de las emociones
4 24/09/2016	“Interrelación, interconexión e interdependencia”	<ul style="list-style-type: none"> a. Descubrir la importancia de la Congruencia (pensamiento, emoción, acción) en su sí mismo y en sus relaciones con los demás y con el mundo. b. Despertar la conciencia de que somos seres interrelacionados, interconectados, interdependientes, con todos los seres vivientes y que mejorando como personas mejora el ambiente que les rodea.
5 01/10/2016	Ecosistemas relacionales	<ul style="list-style-type: none"> a. Descubrir los distintos ecosistemas relacionales para que detecten cómo se viven en cada uno de ellos. b. Identificar áreas de desarrollo y de mejora en los distintos ámbitos de relación (ecosistemas relacionales).

6 08/10/2016	Espacios y Territorios	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar áreas de desarrollo y de mejora en los distintos ámbitos de relación (ecosistemas relacionales). b. Identificar miedos y autolimitaciones que impiden crecer e influir positivamente en su entorno. c. Ampliar el territorio vital afrontando las creencias o introyectos que frenan la expansión.
7 15/10/2016	“Los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones”	<ul style="list-style-type: none"> a. Identificar su perfil relacional. b. Reconocer en su vida la presencia de los elementos que constituyen los siete principios para la gestión ecológica de las emociones. c. Motivar para que detecten y apliquen los “principios” en sus ecosistemas laboral y familiar, principalmente.
8 22/10/2016	“Mi perfil relacional en relación con los otros”	<ul style="list-style-type: none"> a. Completar su perfil relacional. b. Reconocer lo que pueden ofrecer y lo que necesitan pedir para fortalecer los vínculos de relación.
9 29/10/2016	Relaciones limpias y sustentables	<ul style="list-style-type: none"> a. Fortalecer la conciencia de la interrelación, interconexión e interdependencia y facilitar el contacto con emociones tóxicas que contaminan el ambiente laboral. b. Facilitar el encuentro profundo entre ellos, para favorecer una comunicación que impulse unas relaciones interpersonales limpias y sustentables.
10 05/11/2016	Aprendizajes y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> a. Recuperar aprendizajes significativos del taller y evaluar. b. Cierre del taller.

1.3.4 Recolección de la información

Para la recolección de la información se ha recurrido, en cada sesión a:

- Videograbación: cada sesión fue videograbada con la finalidad de conservar de manera fidedigna tanto las actividades, los movimientos, las intervenciones y observar el lenguaje verbal y no verbal.
- Grabación en audio de cada sesión para poder recuperar después, de forma escrita, los contenidos de cada sesión.
- Fotografías de cada sesión: para ubicar algunas de las actividades que se realizaron en el taller, ver los grupos que se conformaron y los productos que se obtuvieron.
- Trabajos escritos que se realizaron de acuerdo a la temática y objetivos, sugeridos específicamente por el modelo de la ecología emocional.
- Fotografías de los trabajos realizados en cartulinas: con la finalidad de regresarles a ellos sus trabajos originales, y conservar la evidencia de los mismos.
- Al inicio y al final de cada sesión, los participantes tenían un espacio de escucha para ver avances, ampliación de conciencia, etc. Este espacio tenía como objetivo el poder recuperar aprendizajes significativos de las sesiones anteriores y hacer de puente con la nueva sesión, así como cerrar y llevarse algún aprendizaje o experiencia con más claridad.
- Hojas de evaluación de cada sesión, realizadas de puño y letra por cada uno de los participantes para recuperar experiencias, lo que ayudó y lo que no ayudó, ver si captaban alguna sensación corporal, y descripción de emociones.
- Bitácora de cada sesión: después de cada sesión se recogió en una bitácora todo lo sucedido, lo más relevante: desde la ubicación de los participantes, las actividades, dinámicas, lecturas, compartir del grupo, y la versión de sentido por parte de la facilitadora.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

*El pensamiento, la comunicación por la palabra y por otros medios,
la solidaridad, el amor, son energías fortísimas
con escaso nivel de entropía y alto nivel de sintropía.*

Boff (2006)

2.1 Estado actual del conocimiento

En la investigación de sustento bibliográfico se ha visto que existen varias disciplinas a las que se aplica el paradigma ecológico cuyo impacto en las ciencias en general y en especial en las ciencias sociales ha ido creciendo de tal forma que “la sociología, la psicología, la economía, el derecho han sido revisados y reformulados desde la visión ecológica del mundo que el paradigma ofrece” (Garrido, 2007, p. 53).

Antes de realizar un breve recorrido por los estudios que han ido conformando una visión y mentalidad ecológicas, es pertinente, partir de la noción de ecología, que ha trascendido el campo biológico, tales como la ecología del desarrollo humano, la psicología ambiental, la ecopsicología, entre otras.

El vocablo Ecología, acuñado en 1869 por el naturalista y filósofo alemán, Ernst Haeckel, tiene dos palabras griegas: *oikos* (casa) y *logos* (conocimiento). Ecología, por tanto, es “la ciencia que estudia los organismos vivos, su hábitat, su distribución y su abundancia, y cómo esas propiedades son afectadas por la interacción entre los otros organismos que ocupan ese mismo ambiente” (Canziani & Canziani, 2013, p. 108). Esta definición puede tener connotaciones más amplias como veremos.

Existe una ecología humana (Marten, 2001) que es la que trata de las relaciones entre las personas y el medio ambiente. El medio ambiente, en la ecología humana se percibe como un ecosistema. Un ecosistema es todo lo que existe en un área determinada – el aire, el suelo, el agua, los organismos vivos y las estructuras físicas, incluyendo todo lo construido por el ser humano. Las porciones

vivas de un ecosistema – los microorganismos, las plantas y los animales (incluyendo a los seres humanos) – son su comunidad biológica. Así pues,

En la ecología general se estudian las relaciones entre los ecosistemas vivientes, mientras que la ecología humana tiene también la perspectiva de las relaciones interpersonales y culturales. Si con el descuido de la primera ecología se producen crisis ambientales, con la negligencia en la ecología humana se llega a trances mucho más graves: crisis humanas y desastres culturales, como los que estamos viviendo hoy (Gamboa-Bernal, 2011, p. 7).

Bronfenbrenner (1987) da origen a la teoría de “La ecología del desarrollo humano”. Para él, “el desarrollo humano es el proceso por el cual la persona en desarrollo adquiere una concepción del ambiente ecológico más amplia, diferenciada y válida, y se motiva y se vuelve capaz de realizar actividades que revelen las propiedades de ese ambiente, lo apoyen y lo reestructuren, a niveles de igual o mayor complejidad, en cuanto a su forma y su contenido” (p. 47). Afirma, además, que el cambio de conducta en el individuo se debe a la influencia del ambiente ecológico que le rodea y a la manera en que se relaciona con él. Bronfenbrenner concibe el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras en diferentes niveles interconectados. Los niveles que presenta la teoría de la ecología en el desarrollo humano son:

- El microsistema: el nivel más inmediato en el que se desarrolla el individuo: la familia, los vecinos, los compañeros y maestros más cercanos.
- El mesosistema: entornos en los que participa el individuo: asociaciones, escuela, etcétera.
- El exosistema: los contextos más amplios que no incluyen a la persona como sujeto activo pero que contribuyen a su desarrollo intelectual, emocional y social. Pueden ser la escuela, la iglesia, los medios de comunicación social, etcétera.
- El macrosistema: la cultura y la subcultura en la que se desenvuelve la persona y todos los individuos de la sociedad: son las formas de organización social, las creencias, los estilos de vida, etcétera.

Otra disciplina que tiene que ver con el tema ecológico es la Psicología Ambiental, que tiene su origen en 1960. Según cita Aragonés y Amérigo (1998, p. 29), se consideran como predecesores de la Psicología Ambiental Kurt Lewin, quien valoró en gran medida el papel de la representación interna que las personas tienen del ambiente para moverse a través del “espacio vital” y Roger G. Barker quien junto a Herbert F. Wright fundan en 1947 *The Midwest Psychological Field Station*, que dará lugar a la Psicología Ecológica, real precursora de la Psicología Ambiental. Sin embargo, será hasta los años ochenta y noventa en que esta disciplina se desarrolle y consolide.

Algunos de los temas que tienen una relación más directa de esta disciplina tanto con la ecología emocional como con una visión humanista son: “emoción y ambiente”, “espacio personal y ecología del pequeño grupo”, “ambiente laboral”, “ambiente residencial”, temas tratados por Aragonés y Amérigo (1998).

Roth (2000, p. 64), señala que

“la psicología ambiental debería precisarse como la interdisciplina que se interesa por el análisis teórico y empírico de las relaciones entre el comportamiento humano y su entorno físico construido, natural y social. Dichas relaciones pueden asumir dos modalidades; una que ubica la conducta como efecto de las propiedades ambientales y otra que la sitúa como causa de las modificaciones de éste”.

De esta definición se puede inferir una relación entre la Psicología Ambiental, la Ecología Humana, la Ecología del Desarrollo Humano y la Ecología Emocional.

Una disciplina más que tiene que ver con la búsqueda de fundamentación del tema es la “Ecopsicología” que nace de la colaboración entre dos ciencias nuevas, ecología y psicología, las cuales unen sus fuerzas para confrontar tanto los problemas humanos como los del medio ambiente. La Ecopsicología reconoce la conexión íntima que existe entre nuestro bienestar psicológico y la calidad de las relaciones que nosotros cultivamos con otros, con la naturaleza, con nuestro planeta, y con la VIDA, no podemos existir separados de la Naturaleza y solo podemos asegurar nuestro futuro cuando restauramos nuestra conexión con la

totalidad de nuestro ser, con la totalidad de nuestro planeta. (European Ecopsychology Society, 2005)

Blair (2011, p. 43) refiere que la ecopsicología, explora la teoría y los descubrimientos empíricos de los beneficios psicológicos que provoca un comportamiento pro-ecológico y de interactuar con la naturaleza. La ecopsicología también explora formas en las que el conocimiento psicológico puede contribuir a la sostenibilidad ecológica, en particular nos ayuda a comprender y cambiar nuestra postura y comportamiento hacia el medio ambiente. Impulsores de este movimiento son Roszak, Gomes y Kanner, quienes, en 1995, publican el libro *Ecopsychology: Restoring the Earth, Healing the Mind*.

La ecopsicología, favorece la relación no solo de la persona con la naturaleza, sino también la relación interpersonal. El objetivo es recuperar el “sentido de comunión con la sociedad y el ambiente” (Centro de Ecopsicología de Uruguay, 2013). Desde esta perspectiva interrelacional es como la ecopsicología cobra importancia en nuestro estudio.

En el sustento de nuestro estudio y entre estas teorías y disciplinas nace, en el año 2002 el modelo de “Ecología Emocional”, creado por Soler y Conangla. La ecología emocional es

“...el arte de gestionar nuestras emociones de tal forma que la energía que éstas generan sea dirigida a nuestro crecimiento personal, a la mejora de nuestras relaciones interpersonales y a la construcción de un mundo más armónico y solidario” (Soler & Conangla, 2013, p. 28).

Estos autores poseen una amplia bibliografía (Anexo 1) en torno a la Ecología emocional.

El modelo de ecología emocional, todavía en proceso de construcción, tiene un fundamento más amplio, desde la visión de la Ecología Humana que implica no solo la protección del hábitat humano, sino también la protección irrestricta del ser humano. Desde esta ecología humana se pueden impulsar cambios culturales como el que llegue a prevalecer una visión de solidaridad sobre intereses particulares y se promuevan valores de lealtad, respeto y subsidiariedad, así como se mejoren los

vínculos humanos y las relaciones afectivas, pues es todavía una tarea pendiente aprender la relación entre los seres humanos y su hábitat cercano (Gamboa-Bernal, 2015).

En la búsqueda de bibliografía en español, inglés y portugués, a través de las bases de datos como EBSCO, REDALYC, DIALNET, y RESEARCH GATE, no encontré la nomenclatura de “Ecología Emocional”. Encontré, sin embargo, varios trabajos en torno al tema de la ecología, sobre todo a la Ecología humana.

En la revisión de Tesis y Trabajos de Grado, a través de DIALNET encontré dos tesis doctorales en España que tienen la orientación de la psicoecología. En la tesis de Rojas (2005) se aborda el tema de la “Psicoecología de la acción”, teniendo como marco conceptual la Psicología ecológica de Barker (Rojas, 2005, p. 70). Rojas (2005) pretende integrar la Psicología Social desde una ecología de la conducta para así abordar el problema de la acción. Sostiene la “necesidad de devolver al ser humano a la Naturaleza, comprendiendo la Acción en términos ecológicos, en el sentido más amplio” (p. 231). Rojas (2005) define al ser humano de manera triaxial, como un ser complejo que pertenece a la especie animal por estar biológicamente constituido como tal y ecológicamente ubicado; está, además, integrado en una sociedad que actúa como ecosistema y, por último, cada ser humano tiene su individualidad, su propia identidad (pp. 54-69).

Por su parte Cherobim (2004) también presentó una tesis doctoral con el tema de la ecología en las relaciones. En su tesis, Cherobim (2004, pp. 19-29), reconoce al ser humano insertado en un ambiente en el que participa de todos los procesos naturales. Presenta una noción de felicidad que tiene que ver con la armonía en la persona y de desarrollo de todas sus potencialidades, así como la expresión de sus capacidades.

Entre los trabajos de grado presentados en el ITESO, con el tema de las emociones hay varios (Anexo 1). Menciono el de Rentería (1999) que en su tesis aborda el tema de procesamiento emocional y en el que describe ampliamente, además de la definición, los aspectos fisiológicos y cognitivos de la emoción, la función adaptativa que juegan la emociones, la experiencia y la expresión emocional, así como la forma de comunicar las emociones.

El Trabajo de grado de Vallejo (2013) aborda el tema de las emociones poniendo especial énfasis en la experiencia emocional como cauce de conocimiento personal y contacto con los otros. Afirma que

“el manejo que tenemos de nuestras emociones personales va de la mano con el proceso de socialización en que el fuimos insertados desde el día en que nacimos. Pareciera entonces que expresamos de manera personal lo que alguien nos dijo, lo que se nos enseñó, o por lo menos la manera de manifestarlo” (Vallejo, 2013, p. 52).

Sin pretender agotar la búsqueda fundamentada del tema, vemos que la ecología emocional está sustentada en un marco más amplio: la ecología humana. Diseñar una intervención en Desarrollo Humano desde el Enfoque Centrado en la Persona aplicando el modelo de Ecología Emocional, puede resultar innovador.

2.2 Fundamentación teórica de la intervención desde el ECP

Los referentes teóricos en que se fundamenta este trabajo de intervención y sobre los que se apoya este marco teórico son una visión del desarrollo del potencial humano desde una perspectiva ecológica, sentando las bases del tema principal de la intervención y que será el segundo punto de referencia: los constructos principales del modelo ecología emocional para aplicarlos en el campo de las relaciones interpersonales.

2.2.1 Ecología en el Desarrollo Humano

Involucrarse en el campo del Desarrollo Humano para “liberar la tendencia básica al crecimiento – tendencia no aprendida e inextinguible en los organismos humanos y también observable en todos los vivientes – a través de una relación interpersonal comprensiva, transparente y afectuosa sin condiciones” (Lafarga, 2013, p. 42), abre a la posibilidad de trascender el campo de las relaciones meramente interpersonales. De hecho, “...según Buber, citado por Cohen (2007), existen tres esferas en las cuales se construye el mundo de la relación: nuestra vida con la naturaleza, de donde se extrae el mundo ‘físico’, nuestra vida con los hombres, de

donde se extrae el mundo 'psíquico' y nuestra vida con las formas inteligibles, de donde podemos extraer el mundo 'noético'" (p. 37).

Boff (2006, p.16), afirma que somos seres interrelacionados, interconectados, interdependientes, con todos los vivientes. De nuestra vinculación afectiva y efectiva, de la creación de ecosistemas que favorezcan la interrelación podemos aportar cambios significativos en los ecosistemas sociales.

En el intento de articular los conceptos ecológicos que se irán desarrollando, a saber, sustentabilidad, energía, clima, ecosistemas, desde una visión humanista, se considera importante partir de la premisa de que el humanismo tiende a formar un "organismo social unificado", en el cual se está dispuesto "a recibir, a aprender y a ser nutridos los muy diversos individuos" que conforman un grupo (Rogers, 1994, p. 103), haciendo fluir la vida.

Rogers (1994), nos recuerda que las personas pueden vivir juntas sin destruirse unas a otras, con una preocupación afectuosa por el desarrollo pleno de cada una, "pueden vivir juntas en la riqueza de la diversidad en lugar de en la esterilidad de la conformidad..." (p. 121). Esto favorece, "una especie de fluir orgánico con los individuos que están viviendo juntos en un estilo de relación ecológica". También afirma que "las semillas de muchas plantas pueden permanecer dormidas por muchos años. Pero cuando las *condiciones* son adecuadas, ellas brotan, crecen y florecen con plenitud" (Rogers, 1994, p. 122). Rogers (1985) hace una invitación explícita a contemplar

el proceso de crecimiento de las plantas, al conceptualizarlo, tomaríamos en cuenta ciertas condiciones constantes de temperatura, humedad y luz solar. De la misma manera, al intentar conceptualizar el proceso de cambio de la personalidad en la psicoterapia daré por supuestas un conjunto de condiciones óptimas que facilitan este cambio (p. 121).

Las condiciones que Rogers (1986) nombra y que son características del Enfoque Centrado en la Persona, son: autenticidad, aceptación incondicionalmente positiva y "capacidad de proyección de la comprensión" o empatía (p. 62).

La autenticidad o congruencia hace referencia a un estado del organismo que se encuentra abierto a la experiencia (Rogers, 1998, p. 40), esta apertura lleva a

vivir el presente con intensidad y plena conciencia de sí mismo y del entorno y, por ende, a ejercer una influencia positiva con las personas para que ellas mismas se atrevan a iniciar un proceso de búsqueda y encuentro consigo mismos. (Lafarga, 2013, pp. 44-45).

Por su parte, “la consideración positiva engloba sentimientos y actitudes de afecto, cariño, respeto, simpatía, aceptación. Percibirse a sí mismo como receptor de consideración positiva es sentir que uno modifica positivamente el campo experiencial de otro” (Rogers, 1998, p. 41). Esta actitud, como se verá, es promotora de sensibilidad ecológica, pues “genera las condiciones sociales en las cuales – por la experiencia de la investigación – sabemos que el hombre se desarrolla y crece, es decir, las atmósferas sociales de comprensión, afecto incondicional y honradez, que por sí mismas impulsan y facilitan el desarrollo de la persona.” Por tanto, crear las condiciones externas e internas para la decisión libre es “proveer los ambientes físicos, psíquicos y ecológicos indispensables para promover la armonía de los seres humanos entre ellos mismos y la naturaleza” (Lafarga, 2013, p. 45). Estos ambientes favorecen el crecimiento de los grupos y las personas.

El desarrollo humano “puede significar también un estilo de vida caracterizado por la empatía y la honradez en las relaciones interpersonales” (Lafarga, 2013, p. 39). “El estado de empatía o de comprensión empática, consiste en percibir correctamente el marco de referencia interno de otro con los significados y componentes emocionales que contiene, como si uno fuera la otra persona, pero sin perder nunca esa condición de “como si” (Rogers, 1998, p. 45). Esta empatía se refleja también en “el cuidado por la vida y la ecología en toda su amplitud, o la apertura a la trascendencia...” (Lafarga, 2013, p. 39). Se trata del desarrollo de una sensibilidad que nos pone en contacto con todo lo que nos rodea.

Para (Rogers, 1998) “todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo” (p. 24). Esta tendencia actualizante también puede definirse como los inmensos recursos que posee el individuo dentro de sí

para la autocomprensión, para la modificación de sus autoconceptos, de sus actitudes y de su comportamiento autónomo... En la especie humana esta

tendencia se expresa cuando el individuo progresa desde su inicio unicelular hacia un funcionamiento complejo, hacia un modo de concebir y de sentir bajo el nivel de consciencia, hacia un conocimiento consciente del organismo y del mundo externo, hacia una consciencia trascendente, en armonía y unidad con el sistema cósmico en el cual se incluye la especie humana (Moreira, 2001, p. 42).

La tendencia actualizante es esa fuerza que nos impulsa al cambio.

Sea que hablemos de una flor o de un roble, de un gusano, de un hermoso pájaro, de una manzana o de una persona, estaremos en lo cierto al reconocer que la vida es un proceso activo y no pasivo. Poco importa que el estímulo venga desde dentro o desde fuera, poco importa que el ambiente sea favorable o desfavorable. En cualquiera de estas condiciones los comportamientos de un organismo están orientados hacia su manutención, su crecimiento y su reproducción. Ésa es la naturaleza del proceso al que llamamos vida. (Rogers, 1994, pp. 165).

Rogers (1986, p. 68) afirma que

los organismos están siempre buscando, iniciando, siempre ‘tramando algo’. Hay una fuente central de energía en el organismo humano. Dicha fuente es una función confiable del conjunto del sistema, más que de una parte del mismo y la forma más simple de conceptualizarla es como tendencia a la realización, a la actualización, involucrando no sólo el mantenimiento sino el enriquecimiento del organismo.

Es evidente, entonces, que los elementos enunciados del Enfoque Centrado en la Persona: tendencia actualizante, aceptación positiva, autenticidad, empatía, tienen que ver con una visión ecológica. Humanismo y ecología están vinculados a través de la persona en relación. Ellos serán un referente continuo en el desarrollo subsecuente de este estudio.

2.2.2. Relaciones interpersonales

En el equilibrio del sistema laboral juegan un papel imprescindible las relaciones interpersonales. Barceló (2003) afirma que “el espacio donde resulta más accesible

favorecer un marco de crecimiento personal es el de las relaciones interpersonales” (p. 51). El mismo autor nos dice que

La psicología humanista nos dota de un conjunto de valores para promover el crecimiento personal y la transformación dando prioridad a las necesidades humanas, advirtiendo la importancia de lo subjetivo y lo intuitivo en el ser humano, contemplando el riesgo en lo relacional y en la toma de decisiones vitales, y subrayando las cualidades humanas distintivas: capacidad de elegir, creatividad, valoración y autorrealización (Barceló, 2003, p. 64).

Se subraya, así, la importancia de la persona en relación, de la atención a sus necesidades y a su mundo emocional. De hecho, los grupos de crecimiento humano centrados en la persona reconocen “que el potencial para aprender y el poder para actuar está *dentro* de la persona” (Rogers, 1994, p. 105) y no en quien dirige el grupo, se trata de “liberar la fuerza interior de la persona” (Rogers, 1994, p. 105), desde la escucha empática, la aceptación incondicional y el ser auténticos en la relación (Barceló, 2003, p. 54).

Rogers (1986, p. 63) insiste en que así como “en todo organismo existe, a cualquier nivel, una corriente fundamental de movimiento hacia la realización constructiva de sus posibilidades intrínsecas”, así también, el grupo, siendo un organismo, tiene una tendencia formativa y actualizante. Esta tendencia “es una fuerza direccionalmente constructiva que tiende al crecimiento y, en consecuencia, impulsa al grupo a desarrollarse positivamente, a autodirigirse, a realizar una tarea eficaz y creativa” (Barceló, 2003, p. 82). Solo es necesario que se creen las condiciones que Rogers (1994, pp.78-79) describe de un proceso grupal: que el facilitador esté libre de un deseo de controlar los resultados, y respete la capacidad del grupo para afrontar su propio proceso; que en el grupo se de la escucha respetuosa de todas las actitudes y sentimientos, se exprese la aceptación de unos para con otros, entonces es posible que el grupo inicie un proceso hacia el cambio no solo de los individuos, sino de las situaciones que se dan en el grupo.

Es indudable que, como afirma Barceló (2003, p. 80) “en esta área relacional se genera la mayor parte de la energía grupal, de tal manera que si un grupo crece

en comunicación y transparencia en este ámbito tiene muchísimas posibilidades de incrementar su bienestar, su creatividad y su eficacia”. Esto queda reafirmado, también, desde las palabras de Soler y Conangla (2014, p. 305): “No somos seres sometidos a lo que hay, somos personas creadoras capaces de influir en el ecosistema y si bien cada organización tiene componentes que van a influir en nosotros, lo cierto es que participamos cocreando determinado clima. Sea éste emocionalmente tóxico o ecológico lo cierto es que siempre lo podemos mejorar.” Se trata de tomar conciencia de la influencia constructiva o destructiva que cada uno aportamos en los ecosistemas en los que nos movemos.

En la teoría de la autodeterminación, creada por (Ryan & Deci, 2000), se afirma que son las necesidades psicológicas las que capacitan a la persona para entrar en relación. Esta teoría aborda algunos contenidos que tienen que ver con la persona y la organización laboral y concluye con una visión de los grupos desde el Enfoque Centrado en la Persona y que encaja con la ecología emocional en las organizaciones.

Según Ryan y Deci (2002), existen tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y vinculación. La satisfacción de estas necesidades permite la autorrealización de la persona. La autonomía es la necesidad de elegir cuándo y cómo regular la conducta. La competencia tiene que ver con “la necesidad de ser eficientes en las interacciones con el entorno, y refleja el deseo que tienen las personas por ejercitar sus capacidades y habilidades” (Gámez & Marrero, 2005, p. 246). Sin embargo, la eficiencia por sí sola no satisface la necesidad de competencia, para completarse requiere de la retroalimentación positiva que puede venir de tres fuentes diferentes: de sí mismo, al ver que se está realizando la tarea propuesta; de ver los progresos personales desde el presente comparativamente con el pasado y, finalmente, de los demás cuando valoran y señalan a la persona sus progresos personales (Gámez & Marrero, 2005, p. 247). En cuanto a la vinculación, ésta consiste en la “necesidad de establecer lazos emocionales cercanos con otras personas. Expresa el deseo de estar emocionalmente conectado e interpersonalmente implicado en relaciones cálidas” (Gámez & Marrero, 2005, p. 247). Lo que une a estas tres necesidades de autonomía,

competencia y vinculación es la importancia de los otros que son los que reafirman la satisfacción de la necesidad.

Si se sitúa, además, a esta persona con necesidades psicológicas, dentro de una organización, se insertará a través de su personalidad, “indudablemente marcada por factores biológicos, socio-culturales y de aprendizaje que se manifiestan en el comportamiento” (Montoya, 2006, p. 56). La persona, además, según Montoya (2006) utiliza los rasgos de su personalidad y sus habilidades para involucrarse en la dinámica social de la organización hasta que ésta se convierte en un medio para acceder a la estructura social.

La organización es entonces el entorno en el cual el hombre desarrolla el diálogo referente a la dualidad entre su emotividad y su racionalidad, en el cual se manifiesta como ser humano con sus sentimientos y emociones y se hace un ser social; donde puede obtener reconocimiento y ciertos objetos materiales que pueden proporcionarle una sensación de bienestar (Montoya, 2006, p. 56).

Un elemento fundamental de las relaciones interpersonales en el trabajo, es la confianza entre compañeros. La confianza facilita las relaciones y las actitudes que dan efectividad al trabajo, e influye directamente en el ambiente laboral, generando motivación y satisfacción (Yañez, Arenas & Ripoll, 2010, p.194).

2.2.3. La Ecología Emocional y el Desarrollo Humano

El modelo de Ecología Emocional recurre a una amplia terminología ecológica aplicada a las emociones: equilibrio, ecosistema, sostenibilidad, diversidad, interdependencia, energía, reservas, espacios, especies, reciclaje, entre muchas otras. Considera que desde la conciencia de que los seres humanos forman parte del ecosistema Tierra y al mismo tiempo cada ser humano es un ecosistema por sí mismo, es necesario cuidar la casa interior y exterior, asumir la plena responsabilidad y la conciencia del impacto global, en lo que depende de cada uno y poder controlar, respetar la diferencia del otro para construir relaciones basadas en la libertad responsable. Una de las metas de la gestión ecológica de las

emociones es la sostenibilidad emocional, que comporta el uso equilibrado de la energía personal permitiendo un flujo generoso de ideas, emociones, experiencias, conocimientos, manteniendo relaciones basadas en la solidaridad y reciprocidad. Esta danza armónica genera emociones que indican a la persona que el camino que sigue es adaptativo y emocionalmente inteligente y ecológico: paz, serenidad, satisfacción, alegría, gratitud, calma, ternura, amor. Cuando se aplica este principio se puede gozar de un buen nivel de bienestar, salud emocional y autonomía energética (Soler & Conangla, 2013, pp. 44-45).

El modelo propone la reflexión en los principios para gestionar ecológicamente las relaciones, los cuales tienen la finalidad de fortalecer los vínculos en los grupos. Soler y Conangla (2014) manifiestan que estos principios son útiles “para prevenir problemas, equilibrar energías, mejorar la comunicación, incrementar el respeto por uno mismo y por los demás, evitar las dependencias y las relaciones de poder” (pp. 250-262). Es decir, tienen una incidencia directa en las relaciones interpersonales.

Los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones son:

- a. Principio de autonomía personal. “Ayúdate a ti mismo y los demás te ayudarán” (Soler & Conangla, 2014, p. 251). Este es el principio clave para una buena gestión psicoecoafectiva. Se necesita conocerse a sí mismo y las propias necesidades personales para crecer con bienestar y equilibrio. Con esta base se construyen los tres niveles de autonomía: funcional, cognitivo y emocional. La persona que aplica este principio transmite confianza, es coherente y proactiva, lo que acrecienta su campo de relaciones personales.
- b. Principio de prevención de dependencias. “No hagas por los demás aquello que son capaces de hacer por sí mismos” (Soler & Conangla, 2014, p. 253). Este principio plantea la importancia de respetar el crecimiento de cada persona de tal forma que asuma el control de su vida y tome sus decisiones de manera congruente con sus recursos, su historia y sus estrategias personales.
- c. Principio del efecto Boomerang o de la correspondencia: “Todo lo que se hace a los demás, se lo hace uno a sí mismo” (Soler & Conangla, 2013, p. 186). Si la construcción personal tiene lugar a partir de la interacción con los demás,

entonces aquello que se siembra en las relaciones personales terminará regresando a uno mismo. Lo que se emite, se recibe.

- d. Principio del reconocimiento de la diversidad: “No hagas por los demás aquello que te gusta a ti: pueden tener gustos distintos” (Soler & Conangla, 2014, p. 257). Se trata de respetar la diversidad. Este principio pide poner en práctica la empatía. Aprender a captar qué siente y que piensa el interlocutor, escuchar de forma activa, preguntar. No dar nada por supuesto.
- e. Principio de la moralidad natural: “No hagas a los demás aquello que no quieres que te hagan a ti” (Soler & Conangla, 2014, p. 258). Arraigado en todas las civilizaciones y tradiciones religiosas, este principio consiste en no controlar, no invadir, no intimidar, no juzgar, no menospreciar, no infravalorar. Estas acciones generan emociones caóticas que hacen sufrir y pueden provocar que la convivencia se vuelva imposible.
- f. Principio de la autoaplicación previa. “No podrás hacer ni dar a los demás aquello que no eres capaz de hacer ni darte a ti mismo” (Soler & Conangla, 2014, p. 259). La psicoecoafectividad parte de la idea de que cuidar de sí mismo es una de las principales responsabilidades del adulto sano y maduro. Cuidarse significa buscar y crear el mejor entorno para el desarrollo de las propias capacidades ya que no se puede dar lo que no se tiene.
- g. Principio de la limpieza relacional: “Tenemos la responsabilidad de hacer limpieza de las relaciones ficticias, insanas y que obstaculizan nuestro crecimiento como personas” (Soler & Conangla, 2014, p. 261). De este principio se desprende la necesidad de revisar el tipo de relaciones que establece cada persona, lo que ofrece y lo que le aportan. Supone también, liberarse de dependencias que interfieren en el desarrollo personal y afrontar el riesgo y la oportunidad de prescindir de ellas (Soler & Conangla, 2013, pp. 184-191).

Otro elemento articular del modelo son las tres leyes de la ecología que se trasladan al campo de las relaciones, no solo con los demás, sino con uno mismo y con la naturaleza. Las leyes son:

- a. Ley de la diversidad y riqueza de afectos: los afectos o sentimientos ofrecen una información valiosa que permite la adaptación y el equilibrio. Todos los

afectos son necesarios y brindan información. Lo importante es saber gestionarlos (Soler & Conangla, 2013, p. 67).

- b. La ley de la interdependencia afectiva se basa en que “todas las formas de vida dependen entre sí.” La interrelación con los demás y con el entorno es una realidad. Continuamente se envían mensajes emocionales que hacen que los demás se acerquen o se alejen. Hay una tendencia a sintonizar con las emociones agradables o desagradables de las personas con las que se entra en relación directa (Soler & Conangla, 2013, p. 68-73).
- c. La ley de la gestión ecológica de los recursos afectivos se fundamenta en que “todos los seres vivos y todos los recursos son limitados” (Soler & Conangla, 2013, p. 74-76). De forma similar a los recursos del planeta, en el mundo afectivo personal existe un gran caudal de recursos que pueden facilitar la vida de la persona en el sentido de una mayor y mejor adaptación al entorno. Sin embargo, estos recursos también tienen límites y es necesario gestionarlos para no agotar las fuentes de energía como son la ilusión, la alegría, la automotivación; al mismo tiempo hay que aprender a reciclar la energía del miedo, la ira, la envidia para que no se conviertan en energía destructiva.

Encontramos en este modelo los elementos para el Desarrollo Humano desde el Enfoque Centrado en la Persona. Hay una correlación entre el modelo y la teoría. El mismo Rogers (1994) animaba a explorar caminos nuevos: “si podemos descubrir una verdad acerca del proceso mediante el cual se puede construir una comunidad, no me voy a sentir desesperado. El descubrimiento de cualquier cosa que es aproximadamente verdadero, tiene un poder revolucionario como el de un temblor” (p. 103). La aplicación, por tanto, de este modelo de ecología emocional, puede resultar apropiado para dar respuesta a las necesidades detectadas en el personal de mantenimiento.

2.3 Problemática abordada en la intervención

Los temas que se abordan en esta intervención son dos: emociones y relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

El trabajo hoy en día es imprescindible en la experiencia humana. Es un medio para poder satisfacer las necesidades materiales y un patrón que regula el intercambio de bienes y servicios. El trabajo es parte del proceso en el que se proveen bienes y servicios para el crecimiento de la sociedad. De hecho, el ser humano utiliza “técnicas, herramientas, instrumentos e informaciones para obtener y producir bienes, productos y servicios” (Peralta, Santofimio & Segura, 2007, pp. 88). La persona, en la medida en que cuenta con un trabajo, forma parte del sistema productivo y obtiene, a cambio de su servicio, una remuneración que puede ser no solo material, sino que puede implicar una satisfacción psicológica y social (Peralta, Santofimio & Segura, 2007, pp. 87-88). El trabajo tiene dimensiones no solo productivas, sino también creativas.

Para las organizaciones o instituciones laborales, la comodidad y la satisfacción del personal se han vuelto una prioridad y un parámetro a considerar en la planeación estratégica de la organización... generar un ambiente de bienestar laboral (dentro de lo esperado por todos) y, por otro, fomentar la comunicación y la competencia necesarias como el medio para que la empresa y sus integrantes se desarrollen (Canseco & Ojeda, 2016, p. 184).

La problemática que se abordó en la intervención tiene que ver con la satisfacción laboral que pretende la institución para el grupo de mantenimiento. Se abordan dos áreas que se encuentran entrelazadas: las emociones y las relaciones interpersonales.

2.3.1. Emociones

Cuando el grupo reflejó, a través del cuestionario de necesidades, el deseo de saber controlar sus emociones, estaban manifestando también un problema. Las experiencias de emociones son tantas como personas hay en el mundo. Se tienen

experiencias emocionales, pero en realidad pocas veces nos detenemos a ponerles nombre, a indagar su causa.

Del mismo modo que no todo pensamiento es necesariamente lógico, no todas las emociones son necesariamente inteligentes. Tal y como tienes que aprender a razonar lógicamente, también tienes que aprender a diferenciar cuándo tus emociones son saludables, y contribuyen a que vivas una vida más plena, y cuándo son desadaptativas y resultan perjudiciales (Greenberg, 2000, p. 97).

Bisquerra (2011, p. 60) habla de la relación que existe entre emociones positivas y apertura a la confianza. Las emociones negativas disminuyen la confianza y si no hay confianza, no hay comunicación y las relaciones se ven afectadas. Hay una relación entre emociones positivas y apertura a la confianza. Con emociones negativas disminuye la confianza; quien no confía, no se comunica, no se relaciona, no hay deseo de entablar relaciones y por tanto el ecosistema social se ve afectado.

Esto es lo que refleja el ambiente laboral: falta de confianza y fragilidad en las relaciones interpersonales.

2.3.2 Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales en cualquier ecosistema son imprescindibles y fuente para el desarrollo personal, así como un impulso para el trabajo en equipo.

El estudio realizado por Canseco y Ojeda (2016), aborda ampliamente el tema de las relaciones interpersonales en las organizaciones y hace algunas afirmaciones que consideramos pertinentes para la problemática abordada en esta intervención. Destaca que la persona que crea vínculos y se compromete con la organización genera “sentimientos importantes hacia ella y crea lazos sólidos con quienes conforman su equipo de trabajo.” Desde una visión humanista invita a promover actitudes de autenticidad, aceptación, empatía entre los que conforman el grupo de trabajo para que exista una satisfacción laboral que se refleje en las relaciones desde una mejor comunicación.

En este grupo concreto la problemática que manifiestan es el reflejo de la falta de diálogo, por tanto es un desafío “reactivar la manera en que cada quien puede llegar a verse como una persona valiosa en el contexto laboral, y desde ahí hacerse corresponsable de construir una atmósfera favorable en la que todos y cada uno encuentren su lugar al convertirse en líderes de sí mismos” (Canseco & Ojeda, 2016, p. 191). Esto implica, necesariamente iniciar un proceso.

Es una realidad que en las organizaciones existen relaciones interpersonales marcadas por la fragilidad lo que puede llevar a un deterioro de las mismas. Es probable que la insatisfacción laboral y los conflictos no solo surjan de las relaciones entre los trabajadores, sino también de factores estructurales de la misma institución, como puede ser el trabajo que cada uno realiza, los horarios, la baja remuneración. Si a esta cuestión se le añade la diversidad de personalidades, la cultura de cada uno de los que conforman el grupo de trabajo, entonces podemos hablar de dificultades que subyacen en el ecosistema laboral (Yañez, Arenas & Ripoll, 2010, p.199).

En el modelo de ecología emocional, se afirma que “todo ecosistema tiene en su composición la capacidad de generar su propio equilibrio y sostenibilidad. Los ecosistemas laborales se hallan inscritos dentro de ecosistemas sociales con los que deben efectuar intercambios equilibrantes” (Soler y Conangla, 2014, p. 304). Es este equilibrio el que se busca alcanzar a través de la intervención.

Si la organización laboral es importante para la persona, entonces es necesario mediar para que este grupo social concreto con el que cada individuo entra en relación contribuya a la satisfacción de sus necesidades, no solo económicas, sino también psicológicas.

CAPÍTULO III. NARRACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

“Pienso que estamos asistiendo a la emergencia de un nuevo ámbito de relaciones humanas, en el que podemos afirmar que, en presencia de ciertas actitudes básicas, se producirán determinados cambios”.

Rogers (1985)

Presentación. El lenguaje ecológico

En la primera sesión asistieron 17 personas: 11 mujeres y 6 hombres. Los objetivos planeados eran:

- a. Presentar y encuadrar el taller: tiempo y espacio.
- b. Crear un clima de compañerismo y apertura.
- c. Introducir e iniciar la familiarización con el lenguaje ecológico, a partir de lo que ellos ya conocen.
- d. Reconocer las disposiciones y expectativas personales y grupales al iniciar el taller.
- e. Realizar el compromiso grupal rescatando o proponiendo las condiciones facilitadoras propias del ECP.
- f. Reconstruir la sesión en forma descriptiva para recuperar aprendizajes significativos.

La institución, como quedó señalado, refirió los problemas de relación entre ellos. Procuré siempre respetar la puntualidad: iniciar y concluir a tiempo, pues sabía que después del taller ellos continuaban con sus respectivas labores.

Cuando supe que sería un grupo grande, le pedí a una amiga que me ayudara en las cosas prácticas en esta primera sesión, por ejemplo, escribir el nombre en el gafete e ir acomodando el material que utilizaríamos. Esto favoreció que las actividades se realizaran con fluidez y a tiempo.

Después de presentarme y de leer, aceptar y firmar el consentimiento informado (Anexo 6), dimos inicio a las actividades de la sesión. Para salvaguardar la identidad de los participantes e introducirlos en un “clima ecológico”, les di a elegir

un nombre de algún elemento de la naturaleza: mar, árbol, cielo, universo, planeta, volcán, paisaje, bosque, estrella, energía, lago, flor, luna, firmamento, agua, lluvia, río, fuego, aire. Cada uno escogió su nuevo nombre, previamente escrito en una etiqueta adherible, que coloqué en el gafete, debajo de su nombre verdadero.

Iniciamos la presentación siguiendo este esquema: “Soy “Agua. Escogí este nombre por... y espero de este taller.... y ofrezco dar en este tiempo...”. De esta forma, además de presentarnos, fuimos elaborando el compromiso. Se dieron varias coincidencias, por ejemplo: “dar lo mejor de mí”, “escuchar”, “respetar”.

Después expuse el encuadre del taller aludiendo al tema, al número de sesiones, al horario. Con base a las aportaciones anteriores, realizamos el compromiso. Yo propuse asistencia voluntaria, puntualidad, confidencialidad y mantener los celulares apagados durante las sesiones. Ellos aportaron la escucha, el respeto y el compartir. Les ayudé a deducir la empatía, término que, al parecer, desconocían, la compasión y la mirada positiva. Todavía más difícil me resultó plasmar la autenticidad o congruencia, que fue clarificándose con ejemplos que puse basándome en sus nombres de elementos naturales. Una vez realizado el compromiso, todos lo aceptaron.

Hice un pequeño sondeo para ver cómo se sentían y varios de ellos expresaron: “confundidos, aprendiendo; sorprendido/a, entendiendo, bien, feliz, tranquila, mejor, extraño, a gusto, positiva.”

Enseguida introduje el tema de ecología emocional. Les pregunté qué entienden por ecología y respondieron: cuidar el planeta, la fauna, la flora, no contaminar. Por fallos en la transmisión de un video, noté un poco de dispersión en el grupo, por lo que pospuse la proyección y continué con la dinámica del collage y rompecabezas (Anexo 3). Formé 3 equipos de 4 y uno de 5. Cada equipo recibió una cartulina que se repartieron en tantos pedazos como participantes eran. Cada grupo se dirigió a una mesa de trabajo en la que había revistas, tijeras y pegamento. Cada persona armó su propio collage con imágenes y frases que les llamaban la atención. Después compartieron en su pequeño grupo la razón por la que escogieron esas imágenes y frases. Les invité a escuchar con atención. Un portavoz por grupo expresó a todos lo que habían elegido y el por qué. Noté que mientras el

portavoz hablaba los otros grupos también, por lo que les insistí a poner en acto el respeto y la escucha que acabábamos de comprometernos. Los dos grupos que compartieron primero coincidieron en palabras como vivir la armonía, resaltar aspectos de la naturaleza y la tecnología, y aspectos religiosos. Los otros dos grupos, también coincidieron en áreas como las relaciones, la naturaleza y la diversidad, sin dejar de lado una dimensión trascendente. A continuación, cada grupo unió sus collages para formar una sola cartulina a la que le pusieron un nombre: fe, compromiso, unión-compartida, autenticidad. En seguida hicieron de los 4 carteles uno solo que pegaron en la pared. Había entusiasmo y alegría. El mensaje conclusivo, desde la ecología emocional es que “Somos parte de un todo en el que somos piezas únicas e insustituibles” (Conangla, Soler, & Soler, 2012, p. 20). Al observar su trabajo, expresaron: confianza, alegría, tranquilidad, satisfacción, motivación. Traté de puntualizar lo que realizamos: iniciar con “mi parte”, aportarla a mi grupo y todo el grupo aporta lo suyo. Señalando el collage les dije: “este es el resultado: una obra muy bonita.” A la pregunta ¿qué aprenden de esto? Respondieron: unión, comunicación, expresarnos, escuchar, convivir, compartir, esforzarnos, estar unidos, sentirnos felices, trabajar en conjunto.

El proyector continuó fallando. Aproveché el tiempo para entregar la hoja de evaluación y que la llenaran. Finalmente, el aparato funcionó y pudimos ver “El atlas de la ecología emocional” (Parolin, M., s/f), para encuadrar el tema central del taller: “gestión ecológica de las emociones”. Con esto cerré la sesión y les entregué una frase para reflexionar en la semana. Les sugerí que tuvieran un cuaderno personal en el que fueran narrando la experiencia.

La casa de las emociones

A la segunda sesión se sumó un nuevo integrante que eligió llamarse “Sol”. Una integrante de la semana pasada, Cielo, ya no va a regresar a las sesiones subsecuentes. Pasé lista con la intención de familiarizarme más con los rostros y nombres.

Llevé el compromiso escrito en una cartulina, éste nos acompañaría el resto de las sesiones. Hice un breve recorrido por cada uno de los compromisos, así como un pequeño repaso de lo que hicimos la semana pasada. No sin esfuerzo lograron reconstruir la actividad y aprendizajes.

A continuación, encuadré el tema correspondiente que tiene que ver con los objetivos de esta sesión:

- a. Entrar en contacto con el propio ecosistema emocional.
- b. Reconocer los recursos emocionales que cada uno tiene y situarlos.

Ya que la semana pasada se llevaron una frase escrita, les invité a compartir sus reflexiones, antes de iniciar el trabajo de la sesión.

Les pedí que dijeran cómo se sentían, ya fuera una sensación física o un sentimiento. Les indiqué que a quien iniciara su comentario, le seguiría la persona de su izquierda y así hasta que cada una expresara su sentir. Algunas de las aportaciones fueron: “Tranquila, con un poquito de dolor”; “Ansiosa por saber lo que vamos a ver”; “Aprender un poco más”; “Preocupada, emocionada, despertando...”

Luego dirigí un ejercicio de sensibilización. Les pedí silencio y que dejaran los objetos que tenían entre sus manos, tomar una postura cómoda, con los pies bien puestos en la tierra, arraigados, conectados. Colocar las manos sobre el regazo, sin hacerse presión, relajadas y con los ojos cerrados. Puse una música suave y les pedí que imaginaran una casa, la puerta de entrada, con cochera o no. Al abrir la puerta hay distintos espacios: unos en los que todos entran, comparten, otros reservados; también hay un lugar olvidado, escasamente visitado y rincones. En esta casa habitan tus emociones, tus sentimientos, tus pasiones y afectos y ellos entran y salen, aunque no te des cuenta. Algunos se relacionan entre sí, se hablan. La alegría puede platicar con la tristeza, o el miedo dialogar con el enojo. Detente en tus emociones: ira, miedo, amor, alegría, compasión... A veces tocan la puerta emociones que no te gustan: el miedo, la vergüenza, el asco, la inseguridad, la irritabilidad, y en lugar de dialogar, las rechazas. Es importante abrirles la puerta porque te pueden aportar algo que no conoces. Las emociones son como el río, como el mar, como el agua, como la lluvia. Son energía, luz, vida. Son como el sol, como la luna, como las estrellas, como el fuego. Las emociones habitan en tu

interior, pero rodean este planeta, el universo entero. Es importante dejarlas fluir, sencillamente...

Para concluir el ejercicio les invité a abrir sus ojos poco a poco y a situarse en el aquí y ahora. Les entregué la hoja de “preguntas para crecer”. Sin perder el clima de silencio contestaron la hoja y me la entregaron. Les di un breve receso para el café.

Después proyecté el video, “La isla de los sentimientos” (Sánchez, 2013) y continuamos con la siguiente actividad: dibujaron su casa emocional. Entregué a cada uno una cartulina, dos hojas impresas con emociones y emoticonos, un pritt, unas tijeras y plumones. Todos se movieron de lugar a las mesas laterales para realizar el ejercicio. El trabajo consistió en que ubicaran algunas emociones, las que viven dentro de “su casa” haciendo referencia a su propia interioridad, en espacios comunes o privados, en rincones olvidados o aquellas que tocan a la puerta y no se las deja entrar (Anexo 3). Les invité a compartir, por parejas, su propia casa emocional. Concluimos compartiendo en grupo:

“Árbol” dijo: - “Yo aquí puse un pedazo de la sala donde a veces yo llego con mis hijos y les comparto una sorpresa, en eso les doy contentamiento, de eso viene la alegría... Un pedazo de patio donde puedo jugar con mis hijos y nos estamos divirtiendo y es un poco de alegría. Puse también algo que no tiene espacio: amor y calma. Puede ser en toda la casa. Acá también puse en el rincón el miedo y culpa donde mis hijos o mi esposa y yo quebramos algo o hacemos algo que no queríamos... también en un rincón, la recámara donde hay tristeza o vergüenza porque a veces vemos personas que estimamos y que están perdiéndose en la drogadicción, o que una persona dejó a su esposa... yo le comparto a mi esposa porque no queremos que mis hijos se enteren de lo que estamos pasando. También la ira, que no queremos que se enteren... esa es entre dos personas, la confianza. O la tristeza, yo me miro en un parque donde muchas de las veces queremos salir a jugar con nuestros hijos y me dicen pues fíjate que tengo ganas de que me compres un helado, un globo y sentimos tristeza por no podérselo comprar por falta de dinero. Y esa es mi casa.”

“Volcán” compartió: “Empecemos con la tristeza. Hay momentos en los que ya no aguantas, ya no puedes, explotas y te sientes mal, muy triste, ¿a quién le

pides ayuda? Yo estoy solo en la ciudad... no tengo ningún hermano a quien recurrir cuando me pasa algo. Salgo al jardín. Miro a mi alrededor, los árboles, las plantas. Puedo estar solo, pero Dios está conmigo empiezo a platicar con él, reflexiono y me digo, "al toro por los cuernos", no hay que dejarnos vencer por nada. La tristeza es algo que puede tardar, pero piensas en tus hijos, entras en la casa y está la felicidad. El amor no es un rincón, el amor es toda la casa, por más triste que estés no hay que demostrarlo a los hijos. En el comedor me siento feliz porque a veces me están esperando mis hijos: 'papá, no he comido porque te estoy esperando'. Me admiro de ellos y me da gusto lo que me preguntan. Hay ocasiones que me voy a la cama enojado porque hay cosas que te piden y no se las puedes dar. Pero en el transcurso de la noche me digo: ¿Por qué me enojo? Ellos lo tienen que entender. Trato de explicarles. Vivo el transcurso del día tranquilo porque les explico la situación. No me gustaría que entre a mi casa la envidia, la ira y el rencor. La envidia destruye a muchas personas. La ira te lleva a hacer cosas imperdonables, te envenena, todo destruye."

"Luna", dijo que "En una casa debe de haber de todo y deben tener las puertas y ventanas abiertas. El resentimiento, la envidia, el coraje, dejarlo fluir: si entra, igual que salga... mi casa tiene puertas, ventanas, patio y cochera... si entra algo malo que salga por las ventanas..."

"Planeta" dijo que "Muchos sentimientos son temporales. Puede haber tristeza, alegría... pero no debe faltar el amor. Sí vivimos muchas cosas que según la situación en la que estemos hay distintas emociones. Y, se pone de pie y nos muestra su casa: "Esta es mi casa imaginaria en la que está el amor que es el centro y sustenta todo lo demás. Muestra la tristeza, la alegría y el agua que es mucha calma.".

"Universo" comparte que "Por lo general me siento muy irritable, por el trabajo, la escuela, me gusta hablar fuerte. Por lo que he estado escuchando mucho del amor, de la alegría, el contento, de la calma, se concentra en la sala donde podemos compartir y estar con la familia. La tristeza, la preocupación, el estar en silencio, nos encerramos en la habitación. La mayoría de las veces cuando me siento desconcertado, enojado, salgo al patio y la dejo ahí. No estamos programados para sacar nuestras emociones, somos muy reservados, tal vez sea

el miedo, el qué dirán u otros factores, tal vez la forma como nos han educado, no ser expresivos, todo esto causa disfunción en el hogar, el trabajo, que se pierda el respeto, engloba muchas cosas. Para mí me hizo pensar, reflexionar qué me pasa, porque algunas cosas no las puedo controlar, por qué un comentario me irrita demasiado, a veces siento que mi esfuerzo no lo toman en cuenta, a veces siento que el no conocerse uno mismo hace sentir mal a las demás personas. Cuando nos conozcamos como somos realmente por dentro vamos a saber apreciar lo de los demás, vamos a saber admirar a las personas. Por lo regular vemos lo negativo de las personas... es algo difícil trabajar ese tipo de aspectos. En realidad, la envidia, el coraje está delante cuando alguien se está superando. En lugar de acercarnos a preguntar cómo le estás haciendo para yo poder ser igual o mejor que tú. Nos falta conocernos a nosotros mismos realmente.”

Traté de hacer un reflejo de la aportación de Universo: “A veces no reconocemos emociones menos agradables. Nos han enseñado a ocultarlas... eso genera gases tóxicos que van a salir por algún lugar. ¡Qué importante es conocernos!, entrar en contacto con las emociones y dialogar: ¿Qué me pasa que me estoy irritando? ¿Qué me pasa que esta persona me provoca estas emociones?”

Haciendo alusión a Volcán que reconoció estar solo, le invité a comunicarse, buscando espacios más allá del núcleo familiar. “Traemos preocupaciones económicas, y las traemos al trabajo. Este es nuestro ecosistema familiar y hay otros ecosistemas en los que nos reunimos y se influyen mutuamente. Llevamos y traemos.”

La última voz fue la de “Fuego”. Compartió que teniendo un espacio tan grande para poder hacer una casa enorme la hizo en un espacio pequeño “porque así me siento, me siento pequeña ante todos. Mi espacio interior lo relaciono así. Aquí hay una recámara. Me voy a dormir contenta, por lo regular. Mi sala es un espacio de reunión y de alegría. Esta es la recámara de uno de mis hijos y aquí expreso amor. Aquí es la recamara de mi otro hijo, aquí no puedo decir lo mismo. Aquí es inseguridad. Acá es para admiración por la naturaleza, porque siempre se me ha hecho algo muy admirable. En sí, en mi interior vivo de todo.”

Al darme cuenta de un tono de conmoción emocional de Fuego, le pregunté: “¿Cómo te sientes al expresar esto?” Y respondió: “Con emociones encontradas. Quisiera expresar, pero a la vez no logro entender.” Me lancé a explorar: “¿No logras entender estas contradicciones: ¿en un cuarto hay amor y, en el otro, inseguridad?” “Eso.”- “Y eso te causa...”- “Pues eso...” – “Ahí hay una emoción, ¿le podíamos poner nombre para que fluya... qué sentiste?” - “Que quisiera expresar, pero me detengo.” – “Represión”. - “Represión, eso.” - Y hay dolor: “mucho” (llora). Sigo: - “¿Te da vergüenza delante de tus compañeros?” - “Bueno no, porque todos en común sentimos algo. A todos algo nos arrastra. Aunque no lo expresemos todos traemos algo. Vergüenza de compartir no. Pero dolor de darte cuenta de esta realidad sí. Porque uno aparenta a veces otra cosa que vive y que la realidad es otra. Puede uno aparentar que no pasa nada, que no tiene problemas, pero en realidad uno se aguanta de expresarse por vergüenza, por críticas... por miedo a ser juzgada. A veces en la casa se reprime para evitar conflictos con el hermano, con el esposo, con uno mismo y eso hace que luego pase esto.” -

Reconocí ante el grupo la aportación de Fuego: “A veces aparentamos lugares en nuestra casa muy ordenados, pero todos tenemos un lugar del desorden que ocultamos y que no dejamos que pasen los demás.” Después abrí espacio para que algunos de los participantes le dijeran algo a Fuego:

“Bosque” le dijo: “No te reprimas por lo que sientas, si tienes que decir las cosas, dilas, no te escondas de nada. A veces es bueno compartir lo que uno siente con la persona que sabes que te va a escuchar. Y que sabes que va a estar ahí para darte un pequeño empujón.”

Fuego le responde: “si, nada más que a veces es difícil encontrar esa persona que te va a escuchar y comprender, y que sabes que ahí va a quedar y que no van a andar divulgando.”

Algunas otras intervenciones giraron en torno a lo espiritual, como si mágicamente Dios solucionara nuestra vida. “Agua” respondió: “Yo digo que sí ayuda acercarnos a Dios. Leer la Biblia un 30% pero el otro 70% ayuda mucho sacarlo con otra persona. Pero para encontrar a esa persona es muy difícil. Por eso es que vienen todas las represiones de todos los sentimientos que uno trae. Si bien

mi casa tiene muchísimas emociones y está muy difícil sacarlas. Me siento muy identificada con ella. Para poder sacar todas esas emociones.”

El tiempo se agotó, así es que cerré, tratando de rescatar la importancia del fluir del grupo, de su tendencia actualizante. Entregué la hoja de evaluación y les pedí que al marcharse tomaran una frase para reflexionar en la semana.

Riqueza y diversidad de afectos

En la tercera sesión, después de pasar lista, les pregunté: ¿cómo están? Energía respondió: “Yo estoy triste... porque en la casa de las emociones no sabía ni qué poner, y sinceramente no se me viene nada.” (Su lenguaje no verbal dice como que le causa cierta ansiedad el sentirse sin capacidad.) “Me dio tristeza porque no supe poner nada.” Aunque Energía no se da cuenta, está expresando una emoción con plena conciencia. Se lo hice notar. Varios de los participantes fueron dejando salir sus emociones ayudados de la facilitación: Lago y Paisaje dijeron sentir soledad. Paisaje dijo que junto a esa soledad experimenta fortaleza. Fui notando que el grupo empezó a fluir en sus emociones.

Les recordé el ejercicio de la casa de las emociones y si la habían tenido presente en la semana. Paisaje dijo que percibió la alegría más claramente en su vida. Mar expresó que el taller le está fortaleciendo, le está llevando a ser más positivo, más alegre, más servicial en su trabajo. Fuego dijo que se dio cuenta que “Hay que dar más tiempo a la familia. El domingo me di cuenta que al estar platicando con mis hijos duramos muchísimo rato. Es muy importante darme ese tiempo para saber cómo anda cada uno de mis hijos. Hay cosas que ignoraba. Al escuchar a cada uno me doy cuenta en qué debo apoyar y en qué estar más pendiente. Escuchar siempre a nuestros hijos y darles el tiempo que nos piden. Mis hijos han estado necesitados todo el tiempo de mí. Ellos son más importantes, lo demás puede esperar.” Le subrayé que ha aplicado una herramienta importante como es la escucha.

Después de este espacio de recuperación de experiencias y compartir sentimientos les presenté las actividades que íbamos a realizar este día. Los objetivos que me planteé en esta sesión fueron:

- a. Facilitar una comunicación grupal significativa en la que se pongan en marcha la empatía, la aceptación positiva incondicional y la congruencia al recuperar los aprendizajes de la semana pasada y el trabajo semanal.
- b. Reconocer la riqueza y diversidad de afectos que poseemos (Conangla, et al., 2012). Y cómo estamos en el aquí y ahora.
- c. Iniciar aprendizaje de habilidades de gestión ecológica de las emociones.

Una de las actividades principales que realizamos en esta sesión fue el contacto con “las cajas de emociones” (Anexo 3). Para ello llevé cinco cajas de colores para cada uno (roja, negra, amarilla, azul y verde). Esta actividad la realizamos fuera del salón, en el jardín. Después de un ejercicio para silenciarse, les fui haciendo abrir las cajas una a una y a contactar con las emociones que cada una contenía y elegir aquella que ha estado presente actual o recientemente y a escribir la emoción que elegían de cada caja: La roja contenía emociones fuertes: Ira, Enojo, Furia, Cólera, Irritación, Frustración, Miedo, Impotencia, Rabia, Asco, Vergüenza. En la negra, estaban las emociones apagadas, oscuras: Soledad, Tristeza, Desesperanza, Abandono, Pena, Angustia, Pesadumbre. La verde tenía emociones florecientes: Esperanza, Fe, Ilusión, Curiosidad, Consuelo, Confianza, Compasión. La amarilla, emociones brillantes: Amistad, Amor, Ternura, Alegría, Felicidad. La azul, emociones silenciosas: Humildad, Gratitud, Serenidad, Calma, Paz. De las cinco emociones elegidas, les pedí que escogieran tres, las más fuertes y significativas en ese momento.

La segunda parte del ejercicio, la hicimos en la cancha de basquetbol. Les dirigí el ejercicio de caminar en silencio, de darse cuenta de sus sensaciones corporales. Primero caminaron en círculo, después les indiqué que caminaran en cualquier dirección, y finalmente les dije que se detuvieran y se acercaran a la persona que tenían más cerca. Quedaron en parejas: uno es “A” y el otro “B”. Van a expresar las tres emociones escogidas, únicamente con la mirada. Primero “A”,

después “B”. Noté que a dos de las parejas el contacto las puso nerviosas y les causó risa. Dejé de 30 a 45 segundos para cada contacto.

Terminada la actividad regresamos al salón para compartir la experiencia. Les motivé a tener una actitud de escucha, no solo con los oídos, sino con la mirada y con el cuerpo; a ser empáticos y a tratar de ver con mirada positiva a todos.

Las experiencias fueron diversas: Luna y Volcán trabajaron juntos. Luna captó en él la fe, la humildad y el amor a la vida. Volcán dice que una de las emociones que transmitió fue la fe, mientras que Volcán de Luna captó la humildad.

Energía habló de la pérdida de su hija hace un año y tres meses. Lloró y dejó salir el dolor. Agua confiesa que a ella se le hace muy difícil mirar a los ojos a las personas, y le provocaba risa. Sin embargo, logró captar fe y gratitud en la mirada de Paisaje, con quien compartió.

En el compartir del grupo hubo un fluir por varias emociones: la alegría en Flor; la Paz y serenidad en Bosque; la admiración en Fuego; la tristeza en Energía; la calma en Planeta; confianza en Árbol. Agua añadió algo importante: dijo que de las cinco cajitas en dos había sentimientos feos y en las otras tres, emociones brillantes. “Yo me regresé a la semana pasada en la casa emocional. Dejé esas emociones feas en la puerta. Y escogí las tres diferentes, para compartir. Quiero seguir dejando esas emociones fuertes en la puerta.” Paisaje dijo: “Yo también.”

La siguiente actividad, llamada el “escáner emocional” (Anexo 3), consistió en volver a poner delante las tres emociones escogidas y complementarlas: “yo me siento alegre porque...”. Hubo diversidad de experiencias. Destaco solo algunas:

Flor dijo: “Me siento alegre por estar reunido con mis compañeros, triste por lo que le pasa a Energía y enojado porque me molesta el ruido.”

Río agregó: “Siento angustia porque me van a preguntar y no sé qué voy a contestar, no saber dar la respuesta correcta. Calma: yo contesto, de menos ya participé y dije lo que sentí y alegría porque ya pude venir al grupo.”

Fuego expresó que sentía “Esperanza porque la tengo a diario; amor porque, aunque no soy muy expresiva, pero a mi modo, trato de darlo. También siento gratitud. Me siento muy agradecida por todo, no me siento como que me va todo

mal en la vida, al contrario, me siento agradecida por la vida, por la familia, por el trabajo. Cada una de las cosas las agradezco.”

Terminado el compartir, les entregué la hoja de evaluación y les dejé de tarea que realizaran un “semáforo emocional” (Anexo 4), ya que iniciamos el ejercicio, pero no lo pudimos terminar. El semáforo consistía en escoger una emoción para ponerle color rojo, es decir: alto; una para ponerle amarillo, preventiva y una verde: siga.

Para cerrar la sesión pregunté cómo se sienten y dijeron: contento/a (6), alegre, feliz, (2), en paz (2), con alegría, emocionado, satisfecha, tranquila. Después ellos me preguntaron cómo me siento yo. Contesté: contenta, feliz. Trabajan muy bien.

Al finalizar les entregué la frase para reflexionar esta semana.

Interrelación, interconexión, interdependencia

La cuarta sesión la iniciamos un poco retrasados. El día anterior cayó una fuerte tormenta y el colegio se veía muy desordenado y sucio. A los que me fui encontrando de camino al salón los percibí atareados, queriendo avanzar aprisa en su trabajo de intendencia. El salón estaba cerrado y tardamos en poder entrar. Agua me avisó intempestivamente que no estaría porque tenía mucho trabajo y además la citó la coordinadora a una junta a las 11:00 por lo que no le daría tiempo de hacer su trabajo. Se fue. Pasaron casi 15 minutos hasta estar todos juntos y organizarnos ya que no estaban ni siquiera puestas las mesas de trabajo. Volcán me dijo que a lo mejor se salía porque andaba enfermo y le dolía la cabeza. Le ofrecí un analgésico común. Lo aceptó, y al final se quedó a la sesión completa.

Inicié con 13 participantes, después llegaron tres más. Les invité a recuperar aprendizajes de las tres sesiones anteriores. Compartieron que han ido aprendiendo cómo expresar sus sentimientos. Evocaron el ejercicio de las cajitas de colores y el ejercicio de contacto.

Empezaron diciéndome que tienen mucho trabajo y que a veces no les dan chance ni para comer, que falta personal, que no hay agua potable en algunas

zonas y que se sentían agobiados, frustrados, con ansiedad, con coraje. Mar dijo: “Yo me siento tranquilo, y con ganas de continuar” y Luna le respondió: “Claro, tu trabajo es diferente”. Él es chofer. Mar se defiende: “Se los cambio, si quieren, se los cambio, también hay que lidiar con la gente”. Luna aclara: “Dije que es diferente y no que sea fácil”.

En este interactuar me enteré de que dos trabajan en la cafetería, pero el resto son de mantenimiento. Pude captar una especie de nerviosismo por el trabajo, por lo que me salió espontáneo decirles que intentaríamos terminar un poco antes para que pudieran atender sus trabajos.

Les pregunté acerca de la tarea que les dejé. Nadie la hizo. Tampoco nadie hizo alusión a la frase. No insistí. Di inicio al encuadre de la sesión de hoy que tiene como objetivos:

- a. Descubrir la importancia de la Congruencia (pensamiento, emoción, acción) en su sí mismo y en sus relaciones con los demás y con el mundo.
- b. Despertar la conciencia de que somos seres interrelacionados, interconectados, interdependientes con todos los seres vivos y que, mejorando como personas, mejora el ambiente que les rodea.

Realicé un ejercicio de relajación a través de respiración profunda. Pedí que colocaran sus manos sobre sus piernas con las palmas hacia arriba, y que imaginaran todo el trabajo que tienen que realizar durante la mañana: Lo que se ha quedado sin hacer, los desastres que ha causado la lluvia... el que no hay agua. Les indiqué que imaginariamente trataran de “amarrar” todo ese trabajo, juntarlo y rodearlo con una cuerda, apretándolo lo más posible y después colocarlo en un lugar donde no sea visible, cerrando la puerta para no verlo. Solo existe este momento, éste aquí y ahora. Traten de ver con los ojos de su mente este lugar y el cómo estamos todos aquí sentados, disfrutando de este momento de paz, de encuentro, dispuestos a recibir lo que venga, lo que este día nos regale... y con esta tranquilidad interior, vayan abriendo los ojos poco a poco... y recorran con la mirada a cada uno de sus compañeros”.

A continuación, proyecté el video de “Qué es ecología” (EDESA, VENEZUELA, 2014) recuperé algunas resonancias: “Todos somos importantes”; “Somos una cadena”; “Todos somos necesarios”.

Así introduje la actividad primordial de este día: la realización del taburete de tres patas (Anexo 3). Mencioné que en nuestra vida es importante tenerme en cuenta a mí, a los demás y el mundo que me rodea. Son como tres patas. También tiene que haber una conexión entre lo que pienso, lo que siento y lo que hago. Pensamiento, emoción y acción tienen que estar íntimamente unidos.

Los dividí por grupos de tres y les entregué el material: seis palos de madera: tres largos (patas) y tres cortos (refuerzos) y una base de mesa redonda, una pistola de silicón caliente y una lata nueva con atún, con la finalidad de que, una vez hecho el taburete, pudieran ver si estaba bien equilibrado y podía sostener un peso. Todos los grupos realizaron su taburete: las patas largas representaban: yo, los demás y el mundo. Los palos pequeños, como refuerzos, eran el pensamiento, el sentimiento y la acción.

Todos realizaron su taburete, cada “ecosistema” con su creatividad, pues ningún taburete fue igual a otro. Después recuperamos aprendizajes:

- Sol: Trabajando juntos se hacen las cosas más rápido
- Lago: Que si él no hubiera hecho yo sola no hubiera podido.
- Universo: Buscar un buen espacio donde colaborar.
- Energía y Flor: La unión hace la fuerza.
- Volcán: En conjunto se trabaja mejor.
- Paisaje: Que, aunque tengamos diferentes pensamientos, siempre llegamos a un objetivo o logro en el trabajo.
- Planeta: La mesa desarmada tenía una función y armada puede sostener otras cosas.
- Firmamento: Trabajar en equipo.
- Fuego: Reforzar para que se puedan hacer las cosas mejor y mantener el equilibrio.
- Río: Ponerse de acuerdo para que salga todo bien. Aportar ideas.
- Árbol: Cómo las cosas necesitan un refuerzo para el peso y para la unión.
- Mar: Que las columnas tienen que estar bien reforzadas para tener buen soporte.

- Luna: Dos cabezas piensan más que una.

Después pregunté abiertamente: Esta imagen del taburete de las tres patas ¿Puede cambiar nuestra visión? ¿Qué nos dice de nuestros propios ecosistemas familiares, laborales? Respondieron:

- Que debemos trabajar juntos.
- Que solos funcionamos de una manera, unidos, de otra.
- Todos aprendemos siempre del otro.
- Trabajando en equipo podemos sostener muchas más cosas.

Pregunté también si eran importantes los palitos pequeños (pensamiento-emoción, acción). Responden:

- Es lo que sostiene, lo que une, lo que equilibra,

Con esta imagen reforcé la importancia de la congruencia, que pensamiento, emoción y acción vayan articulados. Aportaron que es importante que las patas (yo, los demás, el mundo) estén al mismo nivel para que sean resistentes.

Les hice caer en la cuenta que mientras construyeron su mesita cada uno tuvo una función: alguno tuvo que sostener las partes para que se pegaran bien. Somos necesarios todos.

Para concluir proyecté el video: “Las tres leyes de la Ecología emocional” (López, 2014): ley de la diversidad y riqueza de afectos, ley de la interdependencia afectiva y ley de la gestión ecológica de los recursos afectivos. Les pedí resonancias y qué expresaran cómo se sienten:

- Flor: Tranquilo, vamos aprendiendo lo que no sabemos y eso me genera alegría.
- Sol: Confortable. Venía agobiado por el trabajo, aunque ya estamos acostumbrados. Cuando estábamos haciendo la mesita, dije: calma, paciencia. Creo que necesitamos paciencia tranquilidad para hacer las cosas, sin cerrarnos. Realmente estoy alegre.
- Volcán: Relajado. Aprendí a trabajar en conjunto y pensar qué vas a hacer. Tranquilo y más seguro.

También les pedí que me dijeran algún impacto sobre el video, o alguna imagen que les quedó:

- Volcán: Lo de las aves que aun siendo diferentes están juntas.

- Mar: Las hormiguitas que trabajan en grupo y ninguna dice yo no voy.
- Sol y Fuego con la frase: Quien solo ama a una persona no ama bien a ninguna.
- Luna: Todos somos diferentes y todos tenemos diferentes actividades.
- Paisaje: Decir no a las emociones negativas y decir no puedo. Aprender a decir no.

Para concluir les entregué el significado de algunos de los pseudónimos que tienen, desde la ecología emocional: Árbol, Fuego, Volcán (Soler & Conangla, 2016). Percibí en el grupo un cambio en la energía, distinta a como llegaron. Me animé a dejarles una hoja de tarea: “Lo que va bien, lo que va mal” (Anexo 4) y la expliqué. En esa misma hoja les pedí que hicieran un contrato (compromiso) conmigo mismo/a, con los demás, con el mundo.

Finalmente evaluamos y les pedí que expresaran cómo se iban de la sesión, con una palabra. Dijeron: Tranquilo (2), Contento. Feliz. Consentido. Alegre. Realizada de aprender más. Pensativo. Analítico. Con energía para ir a hacer lo que tenemos que hacer. Con dolor de cabeza.

Así terminamos la sesión, entregándoles nuevamente una frase para la reflexión durante la semana.

Ecosistemas relacionales

La quinta sesión fue la de menor asistencia: solamente once participantes. Aunque llevaba actividades preparadas para el taller, opté por llevar a cabo una sesión de escucha. Los objetivos planeados fueron:

- a. Descubrir los distintos ecosistemas relacionales para que detecten cómo se viven en cada uno de ellos.
- b. Identificar áreas de desarrollo y de mejora en los diferentes ámbitos de relación (ecosistemas relacionales).

Iniciamos recuperando aprendizajes de la sesión anterior. Lo primero que recordaron fue que les entregué a algunos el significado de su nombre ecológico. Tuve que ayudarles a recuperar la actividad del taburete de las tres patas y finalmente pudieron expresar los aprendizajes de la semana pasada. Me

compartieron que después de que salieron de la sesión, algunos hicieron equipo para sacar adelante el trabajo. Esto se dio más entre hombres que entre las mujeres.

Después traté de que recuperáramos la tarea pendiente sobre el contrato consigo mismos, con los demás y con el mundo (Anexo 4). Solamente la realizaron tres de los participantes y los demás se disculparon porque el trabajo no les permitió realizar la tarea. Dimos un tiempo para escucharlos. Tratando de rescatar las aportaciones de los tres que hicieron la tarea, decidimos destinar un tiempo para escuchar a Estrella a quien percibimos triste y preocupada.

El tiempo de escucha dedicado a ella fue un poco largo y pesado, pero en el compartir se descubrió con algunas emociones ocultas a primera vista. Los demás tuvieron oportunidad de aportar algo desde las condiciones del ECP. Después se continuó con una ronda para sondear cómo estaba cada uno. Como noté que el grupo estaba dispuesto, me atreví a sondear, además, sus sensaciones corporales... fue interesante percibir que no todos conectan con su cuerpo.

Cuando me di cuenta había pasado, ya una hora. Nos quedaba mucho trabajo por hacer, pero era imposible realizar las actividades planeadas. Pensé rápidamente en recortar el trabajo y hacer solo una parte.

Di un tiempo de descanso que se prolongó porque Mar se acercó a mí para compartirme el proceso de separación que está viviendo con su esposa, después de 26 años de casados...

Al retomar hice el encuadre de las actividades de la sesión y proyecté un video con la finalidad de situar los "ecosistemas" (Aula 365, 2011). El trabajo, a partir del video y de una parábola, del "pez koi" (Anexo 3) consistió en que ubicaran cómo se sienten en los distintos ámbitos o ecosistemas con los que se relacionan: si amplios o estrechos.

Cada uno realiza su trabajo.

Todos hicieron su análisis. Mientras iban concluyendo, les proyecté el significado, desde la ecología emocional, de otros dos nombres: Paisaje y Agua (Soler & Conangla, 2016).

Cuando todos estaban nuevamente en sus lugares cada uno expresó lo que el trabajo de espacios había significado y cómo se quedaban.

Concluimos con la hoja de evaluación y expresando el sentimiento con el que nos íbamos de esta sesión.

Espacios y territorios

En la sesión sexta se integró un nuevo miembro: Aire. Por unos instantes dudé si dejarlo o decirle que ya no era momento de integrarse. Pero su actitud decisiva y la acogida del grupo me llevó a no decirle nada. Uno de los miembros me lo presentó. Anoté su nombre completo en la lista.

Energía vuelve a integrarse al grupo, pues estuvo internada en el hospital, a causa de una bronquitis. Le pregunté por su hermana Lago, que no ha llegado. Dijo que también estaba enferma y tiene incapacidad.

Mientras llegaban todos fui entablando diálogos informales con algunos. Repasamos aprendizajes de la semana pasada. Recordaron que dedicamos un tiempo amplio para hablar y escucharnos. Pudieron recordar el ejercicio de “La pecera y el lago”. Árbol logra reconstruirlo: “nos ubicamos en los distintos ámbitos de relación y si podemos expandirnos o empequeñecemos.” Como veo que cuesta trabajo recordar las actividades, les pregunto cómo se sienten, si a lo largo de la semana se acordaron del trabajo. Dicen que no... Luna dice que se ven envueltos en el trabajo y yo comento que es importante dedicar tiempo para sí mismos.

Dada la realidad, continué con el encuadre correspondiente a esta sesión que tuvo como objetivos:

- a. Identificar áreas de desarrollo y de mejora en los distintos ámbitos de relación (ecosistemas relacionales).
- b. Identificar miedos y autolimitaciones que impiden crecer e influir positivamente en su entorno.
- c. Ampliar el territorio vital afrontando las creencias o introyectos que frenan la expansión.

Antes de iniciar el trabajo concreto les pedí que expresaran sus sentimientos. Planeta dijo que se sentía con sueño. Resalté que “sueño” y “cansados” eran sensaciones corporales, no sentimientos. Que el sueño puede generar ansiedad

porque no se puede descansar, o indiferencia, un estado de pasividad, de no participación. Planeta respondió: “necesito trabajar para empezar a despertar.” Entonces hice un trabajo de autoexploración con él. Dijo cosas importantes como que la silla le hace relajarse. Le pregunté “¿Qué pasa si te permites relajarte?” Y respondió: “Que me da sueño.” – “¿Y qué pasa si te permites dormir?” Y me dijo: “Pues no, es de día.” Le reflejé: “Tengo sueño, no me puedo ir a trabajar, tengo que estar aquí sentado...” – “¿Qué sientes?” Me respondió: “¡Siento desesperación!”

Hice un trabajo similar con Flor que también dijo sentirse cansado, pero cuando trabaja se le va el cansancio: “Me activo y si estoy sentado me agarra el sueño.” Inicio una autoexploración con él. Le pregunto: “Lo normal cuando estoy cansado sería...” Flor responde: “Descansar.” Reconoció que él hace el cansancio a un lado y se pone a trabajar. Aunque su cuerpo le está diciendo que está cansado él no se permite descansar. Va reconociendo, poco a poco que no se da tiempo para descansar, que duerme muy poco. No se permite sentir cansancio en el cuerpo y dice que “Hasta que Dios diga”. Le hago ver que eso es una “creencia”. Es notable que Flor está repensando las cosas y dándose cuenta que él se quita el cansancio cansándose más. Que se olvida de sí mismo, se ignora. Luna y Energía reconocen que escuchar a Flor les genera ansiedad. Se me ocurre preguntarle a Flor cuántas horas duerme y me responde: cuatro. Tiene dos trabajos. Se acuesta más o menos temprano, pero dice que duerme solo cuatro horas porque a la 1:30 AM se despierta y ya no puede dormir bien. El grupo se encuentra algo inquieto, con esta escucha. Flor reconoce sentirse cansado. Aire invita a Flor a descansar porque este ritmo puede ocasionarle daños físicos. Fuego le dice que “Tanto trabajar, tanto fuera de su casa, le está quitando tiempo a su familia, sobre todo a ese niño.”

Me doy cuenta que Bosque tiene una actitud resistente. Su postura corporal me generó malestar interno, era como estar “a fuerza”.

Realicé un ejercicio de relajación para que visualizaran mentalmente una planta (Anexo 3). Les invité a sentir su cuerpo y ponerle una cualidad corporal: cansado, tenso, apretando... a sentir a las personas que estaban a su lado y sentir la energía. Les invité a ser conscientes de las sensaciones corporales: de la presión que ejerce la silla en sus glúteos y en sus piernas, lo que sienten los pies al estar

apoyados o semi-apoyados en el suelo: si punzan, si están cómodos. Conciencia de los dedos de pies y manos. El rostro: si tenían el ceño fruncido, relajarlo, y sentir cómo se van ampliando y despejando sus ideas, pensamientos, preocupaciones, tristezas... relajar la frente, aflojar las mejillas, mover ligeramente la mandíbula para relajarla. Respirar lo más profundo que puedan... y sacar lentamente el aire por la boca. Después les pedí que imaginaran que son una planta: “¿Qué tipo de planta eres?: Fíjate donde está plantada ¿Cómo es el lugar donde está plantada? ¿Tienes otras plantas a tu alrededor? ¿Cuáles? Hay plantas venenosas o espinosas que dañan. Hay plantas que dan sombra. ¿Cómo son las plantas que rodean la planta que eres tú? ¿Tu planta tiene raíces? ¿Cómo son esas raíces? ¿Tienes espacio para crecer? ¿Estás apretada entre muchas plantas ¿Cómo te sientes en el territorio donde estás plantada? ¿Ese territorio te da todo lo que necesitas o te faltan cosas? Agua, abono, sombra, sol... ¿Quisieras ir a otro lugar, plantarte en otro espacio? Si te fueras a otro lugar ¿Cómo te gustaría que fuera ese lugar? ¿Más amplio? ¿Más abierto? Ahora te invito a que vuelvas a tu cuerpo. ¿Cómo se siente tu cuerpo en este momento?” Les pedí abrir lentamente los ojos y fueran conscientes de la sensación corporal. Expresaron sentirse relajados y tranquilos.

Les indiqué que así, en silencio, fueran a dibujar en una cartulina la planta que visualizaron en el ejercicio. Previamente les había dejado cartulinas, lápices de colores y lo necesario.

Cuando terminaron les conté que los cartógrafos, antiguamente dibujaban mapas de territorios conocidos y ante el mundo todavía desconocido ponían un dragón. Eso indicaba que había que ir con cuidado. Sin embargo, algunos se atrevieron a entrar en lo desconocido y descubrieron otras tierras. Esta imagen fue el punto de partida para hablar de las creencias. Les dije que cuando nacemos, no tenemos un mapa, los demás nos lo van poniendo. Les puse algunos ejemplos y algunas frases comunes con las que crecemos: “las niñas no deben enojarse, ni hacer berrinches”; entonces sientes tu enojo y berrinche, pero no lo expresas... nos fueron llenando de muchas frases en la vida: “no tengas miedo” “si quieres comer trabaja” “estás cansado, trabaja más...” “tienes sueño, no duermas, trabaja... los que son trabajadores no duermen” “No llores”, “no sientas”, “no te atiendas...” etc.

Y les repartí un pequeño dragón impreso en sus manos. Se los doy por el reverso para que no lo vean sino hasta que yo se los indique. Cuando lo hacen, les digo que el dragón significa las amenazas con las que vivimos: “No voy a poder”; “No sirvo para nada”; “No me pregunte porque no sé responder”; “En ninguna parte me siento a gusto más que en mi casa.” Todo esto son mapas mentales que tenemos y, a veces, no nos atrevemos a la diferencia, no nos atrevemos a explorar nuevos mundos. Les pedí que observaran el dragón en silencio y que dejaran que viniera a la mente de forma espontánea las frases de culpa o miedo que les habitan. Después les indiqué que se fueran a trabajar en su cartulina. Detrás tiene dibujado un mapa. Ahí van a ubicar sus dragones en los distintos ámbitos de relación: amigos, pareja trabajo, familia, hijos. Tratar de ver si en alguna relación sienten el espacio estrecho y cuántos dragones habitan en esa relación (Anexo 3). A los que iban concluyendo les entregué una hoja: “donde hay un dragón hay un punto de mejora” para neutralizar frases dragón (Anexo 3), que es el equivalente a neutralizar creencias. Y también fui haciendo conjuntamente la evaluación escrita.

Cuando terminaron, les hice compartir por parejas tanto su planta como su mapa de dragones. La experiencia les llevó a: “descubrir mis miedos” (Planeta); Paisaje: “a expresarme y no tener miedo al hablar”; Agua: “entender dónde están mis dragones”; Luna: “liberarme de malas creencias o de lo que no me ayuda.”

En la recuperación de aprendizajes dijeron que les había ayudado estar en silencio. Que esto había sido una dinámica diferente. Fuego dijo que le había dolido la cabeza. Ver sus dragones les causó tensión a Planeta, Volcán, Estrella, Mar, Fuego, Agua y Flor; Aire, Paisaje, Sol, Energía, Luna, dicen estar relajados. Árbol, y Río se sienten ligeros.

Concluí leyéndoles un pequeño cuento: “Abre esta puerta” (Conangla, 2012, p. 110-11). Fue una forma distinta de cerrar la sesión.

Mi perfil relacional. Los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones

En la sesión séptima, tratamos de recuperar, no sin dificultad, algunos aprendizajes de la sesión pasada.

Luna compartió que tuvo una situación difícil con su cuñada. Reconoce las emociones de tristeza, desesperación y ansiedad. Nos cuenta que dejó fluir la tristeza con el llanto; que ante la desesperación trató de tranquilizarse y pedir información sobre la salud de su hermano, y que la ansiedad va y viene. En esta sesión intenté sondear si los participantes van ubicando las emociones. Hago una síntesis de lo que hemos recorrido hasta hoy. A propósito, llevé los trabajos de la semana y les indiqué que observaran los dragones. Al entrar en contacto con sus mapas expresaron sentir tristeza, angustia, resistencia, miedo, confusión, inseguridad. Después les pedí que vieran la planta y el espacio en la que está. Al ver la planta Aire expresó que sintió tristeza porque su planta está sola... su esposa falleció hace tres meses y llevaban cinco años de casados, sin hijos. Eso le hace sentir cansancio y pesadez. Otros participantes expresaron sentir alegría y fortaleza al ver sus plantas. Agua dijo: “Me identifiqué mucho con la buganvilia porque la cortan y vuelve a dar mucha flor”.

Enseguida encuadré la sesión cuyo tema central fue: “los siete Principios para la gestión ecológica de las relaciones” y que tiene como objetivos:

- a. Identificar su perfil relacional.
- b. Reconocer en su vida la presencia de los elementos que constituyen los siete principios para la gestión ecológica de las emociones.
- c. Motivar para que detecten y apliquen los “principios” en sus ecosistemas laboral y familiar, principalmente.

Introduje el tema diciéndoles que la ecología es armonía, la capacidad del mundo es la adaptación. Y, dirigiéndome a Aire le dije al grupo: “Aire necesita vivir un proceso de adaptación porque se quedó de pronto sin su compañera y eso no es sencillo. Tendrá que adaptarse en su mundo, en sus relaciones, probablemente

tendrá que adaptarse a vivir sin personas que los unían a los dos. La naturaleza nos lo enseña”.

Hice una introducción al trabajo que realizaríamos. La pregunta de fondo es: ¿Cómo puedo hacer para que mi entorno laboral mejore? Después les proyecté el video de “La Gestión ecológica de las relaciones” (López, 2013), leyendo en voz alta el contenido. Al terminar la proyección les repartí unas hojas, cada una de las cuales contenía una reflexión en torno a cada uno de los principios (Soler & Conangla, 2013). La leyeron en silencio y dejé un tiempo para la interiorización. Después los reuní por parejas, a los que les tocaron los mismos principios y compartieran entre ellos la lectura.

Para la siguiente actividad le pedí a una amiga ayuda para poder atender a cada uno en particular, si fuera necesario, ya que íbamos a realizar el “Perfil Relacional” (Anexo 4) y eso suponía contestar algunas preguntas y poner un valor en cada una de ellas. Acomodamos las mesas de trabajo y fui proyectando los ítems correspondientes a cada Principio. Dedicamos a esta actividad cincuenta minutos. Ya no pudimos concluir el perfil, de forma que entregué las hojas de evaluación de la sesión y recogí la evaluación que cada uno hizo. Es un trabajo que queda pendiente para la próxima semana.

Al concluir la sesión expresaron algunos de ellos que se daban cuenta que necesitan:

Flor: “Darme más tiempo para mí.”

Luna, Agua y Universo: “Más limpieza de las relaciones.”

Sol: “Saber escuchar a las personas.”

Río: “Respetar a las demás personas.”

Volcán: “Tranquilo. Ver por mí mismo para poder ver por los demás.”

Gestión ecológica de las relaciones: Yo ofrezco, yo pido

En la octava sesión asistieron los 18 en lista. Firmamento que había faltado tres veces consecutivas se reintegró. Al preguntarles cómo están, en general

respondieron con los siguientes sentimientos: tranquilidad, feliz, desganado, contenta/o, preocupada.

Hicimos memoria de la semana anterior. Paisaje recuerda que vimos los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones. Aunque reconstruir todo el nombre fue un reto para todo el grupo.

Fueron capaces de recordar algunos de los principios: del Bumerán /la Moralidad natural / la Prevención de dependencias: no hagas por los otros lo que pueden hacer por sí mismos. Me sorprendió que los nombraran así, como son. También recordaron el trabajo del perfil relacional. Me tomé el tiempo para realizar el perfil relacional en casa y se los entregué. Les di un espacio para que unieran los puntos de su perfil y obtuvieran su diagrama. Como dos no lo realizaron por haber faltado la semana pasada, les di una hoja en blanco para que dibujaran un perfil aproximado, aunque sabía que esto no se basaba en la realidad. Recordamos los principios a través de una proyección y les entregué una hoja de trabajo: “Lo que ofrezco, lo que pido” (Anexo 3). Les expliqué que cada uno iba a poner al lado del nombre de su compañero o compañera lo que le ofrece y lo que pide, basados en los principios de gestión ecológica de las relaciones. Hay un poco de confusión en algunos. Inician el trabajo escrito. Planeta termina de inmediato pues pide y ofrece a todos lo mismo. Después pasé ante cada uno de ellos y les coloqué una etiqueta blanca. Del lado derecho de su pecho decía: “te pido”; del lado izquierdo: “recibo”. Y les entregué suficientes etiquetas de siete colores distintos. Cada color representaba un principio. Les indiqué que fueran con cada compañero para pedir y ofrecer. Empezaron a trabajar por parejas, pero eran libres de acercarse a quien quisieran. Dejé proyectada la filmina que asignaba un color a cada principio para que no se confundieran. Tuve que salirme un momento, contra mi voluntad, porque una de las participantes me pidió hablar. Mientras tanto se dio interacción de unos con otros. Unos reían, otros lo hacían más en serio. Conforme iban terminando se sentaron. Bosque me pidió permiso para salir porque la estaban llamando por teléfono. Me dijo que su mamá estaba enferma y tenía esa preocupación. Se reintegró ya cuando estábamos concluyendo la dinámica.

Antes de abrir un espacio para compartir les proyecté unas filminas con “emociones que hacen crecer” (Soler & Conangla, 2013): Alegría. Curiosidad. Deseo. Fortaleza. Silencio. Soledad. Voluntad. Caricias. Gratitud. Amistad. Amor. Compasión. Confianza. Esperanza. Felicidad. Generosidad. Serenidad. Ternura. Rescato algunas experiencias:

- Luna: “Me siento a gusto, contenta y satisfecha porque tuvimos algo más estrecho, una caricia de cada compañero y compañera y decimos qué pedimos y que damos nosotros.”
- Sol: “Fue complicado buscar realmente la persona y qué poder darle y pedirle y me siento raro a la vez porque no es muy común que hagamos este tipo de prácticas, entonces sí que me sentí como raro. Pero me quedé con satisfacción, responsabilidad, autoanálisis de mí mismo al ver lo que piden de mí y lo que dan.”
- Fuego: “Se me hizo difícil porque, aunque nos conocemos... pero al final traté de expresar lo que siento hacia cada uno y a la hora de ponerlo me gustó expresarlo directamente.”
- Volcán: “Pues tanto como experiencia todavía no... Me siento triste porque pues, tu pides y das, pero ojalá fuera de verdad. Porque muchos afuera salimos y no somos los mismos de adentro y me crea confusión. Aquí decimos: “Yo te ofrezco, yo te doy, yo te pido, pero cuando en realidad lo ocupamos yo siento que no estamos ahí todos...”

Ante esta realidad que plantea Volcán les pregunté: “¿Y qué le podemos responder a esto que dice?” Varios hicieron eco a esta realidad y reafirmaron:

- Sol: “Aquí adentro somos de una forma y afuera somos de otra...”

Les pregunté: “Bien, pero ¿Qué se puede hacer?” Entre la diversidad de respuestas como ser más sinceros, mayor respeto y comunicación, comunión y equilibrio.

- Bosque dice: “ser coherentes.”

Yo reforcé esto diciéndoles: “Entonces las personas que son aquí no están afuera, quiere decir que no soy coherente. Probablemente no habían tenido la oportunidad de decirlo así, de frente. El esfuerzo es voy a respetar mi compromiso.”

El grupo se fue haciendo eco y siguieron expresando:

- Luna: "Pues que a veces pensamos que todos los demás están mal, menos uno y viendo todo esto pues uno es el que... (tiene que cambiar)."
- Agua dijo con honestidad: "Yo siento que faltó tiempo. Se me hizo muy rápido. Yo quería haberle dicho bien y que me mirara a los ojos. Nunca me gusta mirar a los ojos, pero hoy quería que me miraran a los ojos y en realidad llegaban unos y pegaban... qué me estás dando, qué me estás pidiendo, yo no supe ni qué... Me hizo falta tiempo para que no sucediera lo que dice Volcán, habernos parado uno por uno."

Algunos hicieron eco de esta aportación: Aire, Paisaje. Yo reflejé: "Entonces fue una dinámica buena, pero muy rápida... si lo hubiéramos hecho con más espacio, tiempo, mirándonos a los ojos, hubiera sido de más provecho y no me hubiera quedado con la sensación de solo estoy lleno de etiquetitas y resulta que no sé ni quién me las ha puesto."

Me di cuenta que había dos experiencias: los que sintieron que fue poco tiempo y presionados y los que realizaron la experiencia y se sienten satisfechos así.

Entonces se escuchó una voz fuerte, era Planeta que dijo: "Si el grupo quiere mejorar necesitarían perdonarse muchas cosas que han pasado en el tiempo, quedarse como limpios, empezar de nuevo, todos, dejarse de las viejas rencillas para que haya mucha sinceridad entre todos." Aire refuerza esta aportación: "Perdonar con sinceridad, de corazón, no de dientes para afuera. Aunque estemos aquí, nunca vamos a convivir, porque vamos a convivir hipócritamente."

La voz de Aire tuvo un valor estimable, pues él tiene poco en el grupo de trabajo. Luna reconoce que acaba de entrar y apenas nos empieza a conocer. Yo les digo que Aire tiene todavía la mirada limpia y el corazón vacío de prejuicios.

Luna insistió en que: "Nos hace falta escuchar, la empatía y el tomarnos el tiempo. Me ha servido mucho este taller porque yo sé cómo soy, cómo me siento y sé con los que no nos buscamos la cara porque tenemos resentimiento. Necesitamos escucharnos y darnos el tiempo y ser la misma, no tener dos caras."

Bosque se sintió aludida y replicó: "Lo que dices hacia mí te digo que no te busqué la

cara porque estoy aquí, pero estoy en otro lado. A la madre yo le dije qué es lo que traigo, pero en realidad es que no estoy aquí. Tú sabes las cosas que han pasado y soy directa y no nos agradan ciertas cositas, a veces no aceptamos nuestras...”

Aire entra a la defensa: “¿No te serviría que todos te apoyáramos?, ¿No te sentirías mejor? El decirme buenos días, ve uno diferente la vida... Desahogarse es muy bonito y te hace falta eso a ti (se lo dice a Bosque). A lo mejor puedes decir que mis compañeros no escuchan. Todos tenemos interés. Si te pasa algo a todos nos duele, al menos a mí así lo he visto. Yo estoy muy a gusto. Encontré en ustedes la tranquilidad para seguir viviendo.”

- Bosque contesta un poco orgullosa: “No me nace... se lo comento a ciertas personas, pero no a todos.”
- Paisaje: “A veces piensa uno que está enojada... pero es la falta de comunicación.”
- Bosque: “Lo mismo yo pienso de ti, Paisaje. Tu manera de contestar. Tú dices que estoy enojada. Yo no puedo ser como tú quieres que yo sea.”

Vi que se daba una interacción algo tensa, pero interesante. Pero era tiempo de cerrar. Lejos de desanimarlos por lo que había salido les animé: “Qué bueno que ha salido esto: hay falta de comunicación, interpretaciones, juicios de valor. Toca el tratar de comprender. Sobre todo, cuando no hay una comunicación profunda. Es bien importante lo que ha salido aquí. Qué bueno que tienen la oportunidad de expresar, de decir e ir poniendo el remedio. Ahora es responsabilidad personal. Cada uno ver qué necesita cambiar. Vamos a concluir la sesión del día de hoy.”

Mientras les repartía la hoja de evaluación, les invité a expresar sus sentimientos finales y a ser muy honestos: dijeron sentirse: Alegre (2). Triste. Contenta. Confiado (2). Tranquila/o (2). Feliz. Me estoy analizando. Molesta.

Hicieron la evaluación en silencio y fueron saliendo conforme terminaban.

Relaciones limpias y sustentables

La sesión nueve la inicié sin tratar de recuperar por parte de ellos la experiencia pasada. Fui yo quien hice la introducción. Les recordé la dinámica de las etiquetas:

“pedir y ofrecer” (Anexo 3). Y, enlazando con el proceso del taller, les dije: “Salió un dragón” que podemos convertir en oportunidad. Les leí un breve resumen de las expresiones que dijeron y continué: “nos llenamos de condecoraciones de forma inconsciente.” Algunos vivieron así la dinámica, no todos, pero al hablar del grupo asumimos como tal la experiencia. Cuando terminé de leer la síntesis les pregunté: ¿cómo se sintieron al escuchar esta síntesis? Contestaron:

- Mar: “Estamos aprendiendo a expresar y decir lo que sentimos y decir la verdad para no seguir con lo mismo que estábamos acarreado.”
- Volcán: “Poner cartas en el asunto y saber perdonar. Somos humanos, todos somos iguales. Todos somos uno. Si tenemos el valor pedir una disculpa, frente a frente, y si en algo te puedo ayudar o me puedes ayudar y desde acá (señala el corazón) no de la boca.”

Traté de resaltar que lo que está viviendo el grupo es la tendencia actualizante, la oportunidad de salir de donde estamos y ser mejores. Los objetivos planeados para esta sesión fueron:

- a. Fortalecer la conciencia de la interrelación, interconexión e interdependencia y facilitar el contacto con emociones tóxicas contaminan el ambiente laboral.
- b. Facilitar el encuentro profundo entre ellos que favorezca una comunicación que impulse unas relaciones interpersonales limpias y sustentables.

Después de algunas aportaciones más les dirigí un ejercicio de conciencia corporal: “Quiero que se den cuenta de la postura de su cuerpo: recta o encorvada; pies juntos o separados; manos sueltas o guardadas; la cabeza: su sensación; los ojos; con sueño o despiertos... si sientes alguna tensión muscular, aflójalo. Luego indiqué que empezaran a caminar en cualquier dirección, con los ojos abiertos y con pasos firmes (Dinámica inspirada en el Mtro. Javier Palomar Lever, Conocimiento Personal y sensibilización corporal, Mtría. en Desarrollo Humano, ITESO, Tlaquepaque, Primavera 2013). Caminar sin pararnos. Les dije que contactaran con su mundo interior, emocional, sin dejar de caminar y se dieran cuenta cómo se sentían en este momento. Si tranquilo o si enojado/a. Les invité a levantar los pies como quien marcha... pisar fuerte y cada vez más fuerte y a gritar: “no quiero”, durante tres veces. Fui bajando la intensidad de la marcha hasta que les dije que

se detuvieran, se pusieron frente a frente de quien estuviera más cerca y se miraron a los ojos. Nuevamente caminaron y les dije que al escuchar una palmada se detuvieran y entraran en contacto con la persona más cercana, preferentemente distinta a la persona con la que se encontraron anteriormente. Les dije que se transmitieran solo con la mirada una experiencia triste; nuevamente se pusieron a caminar y les pedí que dejaran sentir la tristeza en el cuerpo: lento, acompasado, cuerpo pesado. A mi palmada volvieron a detenerse y a situarse con otra persona. Les indiqué que conectaran con una situación que les hubiera causado culpa y la transmitieran con la mirada. Terminado este contacto les dije que agradecieran a su compañero o compañera su acogida y empezaran a caminar. Algunos se abrazaron. Les indiqué que caminaran sintiendo la culpa: pasos que se hacen lentos, el cuerpo se agacha... nuevamente a una palmada se detuvieron y les pedí que se tomaran de las manos, que formaran un círculo cerrado y que contactaran con el sueño, ilusión o deseo más profundo que tuvieran. Hubo un buen espacio de silencio. Después les indiqué que, sin soltarse de sus manos, sin hablar, ni reír, sintieran el flujo de energía que corría por sus manos... y que sin soltarse caminaran todos hacia el centro, se agruparan lo más que pudieran y elevaran sus manos como si fueran una montaña, con los ojos cerrados, sintieran la fuerza del grupo. Dije: "sueñen por un momento que son el grupo que desean ser... piensen en algo positivo." Después les invité a que, sin soltarse de las manos, volvieran hacia fuera, permaneciendo unidos... y soltándose nuevamente empezaran a caminar. Este ejercicio duró alrededor de 20 minutos y fue una preparación para la celebración con estolas (Anexo 3). Los colores de las estolas fueron: NARANJA para disculparse; BLANCO para pedir algo; VERDE para reconocer al otro/a y AZUL para ponerlo a la persona con quien se sienten más distantes.

Fui dando indicaciones un poco extensas, para sensibilizarlos a elegir y poner la estola a su compañero/a si fuera el caso. Algunos no recibieron estola naranja, señal que no les tenían que ofrecer disculpas. Dejé un tiempo suficiente de contacto personal. Les dije que el haber ofrecido disculpas nos da la posibilidad de caminar con libertad. Después colocaron la estola Blanca a algunos. Las estolas verdes resultaron insuficientes, pues realmente muchos dieron reconocimiento a sus

compañeras/os. De tal forma que les dije que si se habían terminado las estolas verdes podían colocar una blanca que significaba reconocimiento. Finalmente colocaron la estola azul entre aquellos que hay una relación distante. Durante el ejercicio noté una buena interacción y sinceridad. Se dieron el espacio para decirse en voz baja las cosas. Para cerrar el ejercicio les hice detenerse, tomarse de la mano, primero por parejas, después en grupos de 4, después en grupos de 8 y finalmente formando un solo grupo. Hice hincapié en que sintieran la energía que fluye a través de cada uno. Una vez que estaban todos unidos pedí que colocaran la mano derecha en el hombro del compañero/a de la izquierda, y la mano derecha el hombro del compañero/a de la derecha, y leí con voz suave lo siguiente:

Algún día seremos todo lo que amamos, el poder del amor: ámense los unos a los otros; el poder de la voluntad y el poder de la humildad y el poder del compromiso con los más pobres, el poder de la coherencia y la no violencia, el poder de la dignidad, el poder del desprendimiento y la libertad interior, el poder del humanismo, el poder de la reconciliación; algún día podemos llegar a ser todo lo que amamos porque los materiales para lograrlo están en nuestro interior, es nuestra misión buscarlos y crear con ellos nuestra versión de ser humano posible, un día podremos ser todo lo que amamos si estamos dispuestos a vivir conectados a todos estos poderes... se trata única y necesariamente de vivirlos cada día y a todas horas, si lo hacemos así podemos hacer realidad nuestros mejores sueños (Soler & Conangla, p. 380).

Posteriormente sugerí que, suavemente y despacio fueran ampliando el círculo, sin soltarse... que abrieran los ojos, contemplaran a sus compañeros, que recorrieran sus rostros con la mirada y llenaran su corazón de emociones ecológicamente sustentables: Agradecimiento. Amor. Alegría. Admiración. Reconocimiento. Disculpa. Mirada positiva a los demás. Escucha. Respeto. Autenticidad.

Después dije que se soltaran de las manos, respiraran profundamente y se despidieran de esta experiencia vivida guardándola en su interior.

Tuvieron un breve descanso para servirse un café y acomodar las sillas en el centro. Nos dispusimos a recuperar la experiencia:

- Volcán: “Dejé una carga. Me siento más libre. Nos perdonamos, nos disculpamos.”
- Fuego: “Me siento tranquila porque no encontraba el momento de disculparme con una persona y me siento contenta porque se dio aquí...”
- Árbol: “A veces no nos sentimos con capacidad de ir a reconciliarnos con una persona, pero una vez venciendo ese miedo es muy bonito porque se siente como si te quitaran un bulto de cemento de tu espalda, sientes que estás flotando por la carga que te acabas de quitar, siento paz, alegría, no se siente nada de peso. Nos vemos todos a la cara y saludarnos...”
- Universo: “Raro porque fue muy fácil mirar a esas personas a los ojos y pedirles disculpas o pedirles algo... fue como que fluyó por sí solo porque lo deseabas, querías o necesitabas. Después te sientes ligeramente feliz, desaparecen muchas tensiones de las que tienes, sentí sentimientos encontrados todo este proceso ha llegado a un momento en que te haces que te expresas con facilidad de pedir las cosas. Me siento tranquilo, feliz, ligeramente “light” y muy a gusto.”
- Agua: “Me siento a gusto ... a dos, tres gentes que admiro mucho me gustó haberles dicho porque no se da la oportunidad. Me es muy difícil ver a los ojos, y también me sorprendió una disculpa que me dijeron y como que a él sí le afectó.”
- Mar: “Yo voy muy contento porque en realidad salió lo que tenía que salir. Cuando estábamos en la rueda me sentí muy tenso por las personas que estaban, y después sentí una paz... sacamos lo que teníamos que haber sacado y adelante, seguir adelante porque esa persona se acercó. Yo lo veo como un hermano y he estado con él en todo. Me siento feliz.”

En general la experiencia fue positiva. Les dije que se llevaran los listones como recuerdo de un proceso. Anuncié que la próxima semana terminaremos nuestras sesiones.

Un detalle: Bosque llegó a las 9:30, pero ya estábamos empezando a compartir y no la incluí en la participación, pues lo consideré fuera de lugar.

Recuperación de aprendizajes significativos y cierre

Y finalmente la última sesión. Los integrantes fueron llegando a cuenta gotas, pero una vez ya completos motivé a todos a iniciar el día con deseos de recuperar aprendizajes y experiencias vividas a lo largo de las 10 semanas. El objetivo planteado para esta sesión fue:

a. Recuperar aprendizajes significativos del taller, evaluar y cerrar.

Iba a iniciar con una proyección, pero hubo una falla técnica que me obligó a alterar el orden planeado. Mientras tanto se dio una interacción espontánea en la que fueron contando algunas actividades que realizaron en la semana. Les pedí que pensarán en tres nombres de personas que han marcado positivamente su vida. Este pequeño ejercicio tenía la finalidad de preparar otra de las dinámicas de cierre. Después les entregué una hoja como evaluación final con “Frasas incompletas” para que la llenaran. Les di un tiempo para que, en silencio, tomaran contacto con las frases.

Finalmente pude proyectar el Power Point en el que había seleccionado algunas fotos que tomé en las distintas sesiones para hacer un breve recorrido por todo el proceso del taller. Todos pusieron atención a las imágenes de cada sesión: la primera con la realización del compromiso y el collage; la segunda en la construcción de nuestra casa emocional; la tercera las cajas de emociones; la cuarta sesión con la construcción del taburete de las tres patas: me detuve para ver si todavía podían reconstruir lo que cada pata y los refuerzos significaban. Sí lograron recordarlos: Yo, los demás y el mundo; pensamiento, sentimiento y acción; la quinta sesión en la que tratamos de identificar espacios de expansión o de achicamiento con el cuento del Pez Koi; la sexta sesión que consistió en identificar nuestros “dragones” ver nuestros espacios y dibujar la planta que soy, el espacio que me ocupa y rodea; en la séptima sesión realizamos nuestro perfil relacional con los principios de gestión ecológica de las relaciones. La octava a través de la dinámica de etiquetas que nos llevó a tomar contacto con la realidad de nuestras relaciones, un tanto frágiles; en la novena fortalecimos vínculos a través de la dinámica de las

estolas y posiciones corporales para sentir el fluir de la energía. Al finalizar la proyección de las memorias, los invité a expresar sus sentimientos.

- Mar: “Yo me siento más seguro, más confiado de mí porque he aprendido a soltar lo que no sirve, eso me dio un panorama más visible para mí para trabajar lo que yo estaba mal y me gustaría que siguiera este taller.”
- Paisaje: “Me voy con mucha confianza de no sentir miedo a lo que siento y vivo. Lo que aprendí fue muy positivo. Aprendí a no tener miedo, a expresar mis sentimientos y pedir perdón y perdonar.”
- Sol: “Estoy muy tranquilo por todo lo que hemos pasado porque no estábamos impuestos a expresarnos lo que realmente sentimos, todos andamos con una cara aquí y somos otros. En este taller nos sirvió mucho, nos abrimos más y esperemos que así sigamos y no se nos olvide. Me voy muy contento.”
- Universo: “Me voy seguro, confiado de mí mismo, descubrí a diferenciar cada uno de los sentimientos y no debo consumirme en mí mismo, sino expresar lo que siento, lo que quiero. Esta semana fue de muchos cambios. Para mí fue muy comfortable que en realidad sí ha estado cambiando el entorno, me voy contento por tener esta gran experiencia de aprendizaje y compartir.”
- Árbol: “Yo aprendí a reconocernos. Es difícil, pero todos pusimos de nuestra parte. En esta semana se ve un cambio, personas a las que no nos hablábamos ya fue todo diferente. Yo aprendí a reconocer mis errores y ver un punto y hasta dónde llegar y dónde estar bien con mi compañero, mi compañera. Gracias a usted y al grupo que puso de su parte.”
- Fuego: “Yo pude expresar algo que lo que cargaba para mí sola, y vi que no estoy sola, al ver cómo compartían mis compañeros, me di cuenta que somos grupo y unidos. Que solamente tenemos que buscarnos unos a otros para compartir y respetar cada uno. A mí me falta y me gustaría seguir.”

Cuando terminamos de compartir, les di tiempo para que llenaran las frases incompletas (Anexo 4).

Les regresé los trabajos que realizaron: cartulinas y hojas de trabajo. Después les pedí que recordaran los tres nombres, y les invité a que cerraran sus ojos. Les dirigí un pequeño ejercicio: “Imagina cuando naciste, hubo unas manos

que te recibieron. Llegaste a una familia que no elegiste... fuiste criado por adultos que pueden haber sido emocionalmente cálidos o fríos y que te han acompañado en tu crecimiento animándote a avanzar o quizá llenando tu mente de posibles peligros, como aquellos dragones que vimos... desde entonces has crecido y muchas personas han pasado por tu vida. Ahora tu vida es parte de la mía... soy la suma de mi experiencia, de la tuya y de todas las personas que se han cruzado en mi camino. ¿qué personas se han cruzado en tu camino a lo largo de tus horas vividas? ¿Cuántas además de cruzarse han permanecido y se han entretelado contigo? ¿Cuántas han dejado una profunda huella en tu vida? ¿cuántas una huella luminosa que te muestra un mejor camino? ¿qué parte suya has integrado, has aprendido? ¿qué valores, pensamientos, aficiones, formas de ver el mundo y de vivir la vida has absorbido? La persona que eres hoy es el producto de todo ello... algunas personas han permanecido mucho tiempo en tu vida y no han dejado una huella profunda, otras permanecieron poco, llegaron y se fueron, otras vinieron para quedarse y ya forman parte de tu alma. Su presencia ha sido importante para que hoy seas la persona que eres, ellas te han dado lo mejor de ti mismo, estas son las personas luminosas, los nombres de las cuales te propongo que en este momento pintes en el interior de tu corazón, con sus nombres, hace rato te pedí que pensaras en tres personas, imagínate pintando sus nombres en tu pared interior y, sin duda, no son solo tres, son muchas más, internamente tienes una pared llena de nombres luminosos, de personas que te han mostrado lo mejor de la vida..." (Conangla et al., 2012, págs. 282-283).

Les invité a que fueran pasando y escribieran con un marcador, los nombres de tres o cinco personas que han tocado su vida... El pizarrón quedó lleno de nombres. Después hicimos una pequeña dinámica: "Tus cualidades" (Dinámica inspirada en la Mtra. Marina Ayo Balandrano, Conocimiento Personal y recuperación de la historia personal, Mtría. en Desarrollo Humano, ITESO, Tlaquepaque, Otoño 2015) Cada uno tenía cinco Post it, en los que escogerían a cinco compañeros/as para escribir sus cualidades. Cuando lo indiqué, pasaron a pegar, en las espaldas de sus compañeros, sus cualidades. Empiezo el cierre del

taller y pregunto cómo se encuentran: responden: Feliz (2). Emocionada/o (3). Alegre (4). Contento (3). Tranquilo. Sorprendido.

A cada uno le entregué impresa en papel couche a color una de las “emociones que hacen crecer” (Soler & Conangla, 2013): Gratitud. Fortaleza. Amistad. Deseo. Alegría. Esperanza. Confianza. Soledad. Felicidad. Voluntad. Fortaleza. Amor. Ternura. Generosidad. Curiosidad. Serenidad.

También les entregué un reconocimiento personal.

Di por finalizado el taller con estas palabras: “Que todo produzca frutos y que cada día sepamos poner una etiqueta de valor a nuestros compañeros de trabajo, pintar una pared llena de nombres que nos dan fortaleza, que vivamos con esta actitud-emoción constructiva en nuestro trabajo y con estas cosas podemos ir transformando el mundo. Acuérdense: “cambiando yo: cambia el mundo” (Soler & Conangla). La frase la completan ellos.

Resultó de gran ayuda el espacio proporcionado por la institución y las mesas de trabajo, las sillas, el proyector, las bocinas, el café y las galletas.

En las primeras sesiones ponía una música de fondo que, al final me resultaba incómoda, pero aun así no la detenía porque interrumpía la escucha. Después de la tercera sesión opté por no volver a poner música.

En cuanto a las dificultades, creo que fueron mínimas. El grupo fue colaborador. Solo una participante me generaba incomodidad y hacía interferencia con su actitud apática: Bosque. A partir de la quinta sesión dejé de darles una frase para reflexionar en la semana porque no tenía efecto más que en dos o tres; y opté por no dejarles tarea pues solo la hacía una o dos cuando mucho. Era inútil. Sin embargo, fueron de mucha ayuda las actividades manuales: dibujar, recortar, pegar, construir. Y las dinámicas de contacto. Lo escrito les costó más, pero lo hicieron.

En cuanto a los propósitos, creo que se lograron casi todos. Hubo un aprendizaje, al menos un paso, y una buena disposición al cambio de actitud. Creo que todo lo realizado prepara para el análisis cualitativo que procede en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO IV. ESTRUCTURA METODOLÓGICA

Concluida la intervención y recolectadas las evidencias de las 10 sesiones del taller, se procedió a organizar, seleccionar, clasificar y codificar las mismas para llevar a cabo el análisis referido a una estructura metodológica particular.

Una vez planteadas las preguntas de análisis, y definida la estructura metodológica, se dio inicio a la tarea de identificar las constantes que dieran respuesta, desde el Enfoque Centrado en la Persona, al desarrollo de habilidades y actitudes para gestionar las emociones, según el modelo de ecología emocional y mejorar la calidad de las relaciones laborales.

4.1 Organización de la información

Habiendo recolectado la información pertinente, el primer paso fue seleccionar el material que iba a ser sometido a análisis. Las evidencias ya clasificadas se aprecian en la tabla 2.

Tabla 2

Evidencias tomadas durante el taller

EVIDENCIA	DESCRIPCIÓN	CÓDIGO
AUDIO-GRABACIONES	1 archivo de audio grabación correspondiente a cada sesión	AG1-AG7
VIDEO-GRABACIONES	De 6 a 7 archivos de video por cada sesión con una duración de 20 minutos cada uno.	HDV_01 – HDV_07
BITÁCORAS DE CADA SESIÓN	Bitácora de cada sesión que contiene: Fecha, asistencia, croquis de ubicación de la sesión, descripción narrada de lo sucedido (numerada por líneas), propósitos de la sesión, actividades realizadas, aprendizajes que refieren los participantes, ampliación de conciencia y versión de sentido.	B1 – B10
TRANSCRIPCIÓN DE CADA SESIÓN	10 transcripciones textuales de cada sesión, con numeración de líneas.	T1 – T10
UNIDADES TEMÁTICAS CODIFICADAS EN EXCEL	8 unidades Temáticas Codificadas	UTC 1 – UTC 10
HOJAS DE EVALUACIÓN	9 hojas de evaluación correspondientes a las sesiones 1-9	HE1 – HE10
EVALUACIÓN CODIFICADA EN EXCEL	6 evaluaciones codificadas en Excel	EC 1 – EC 6
CUESTIONARIO INICIO Y FINAL	Cuestionario aplicado en la sesión dos y en una sesión extra, cuando el taller ya había concluido.	C 1 y C 2
FRASES INCOMPLETAS	Una hoja con frases incompletas como evaluación final del taller.	FI 1

Desde la primera sesión se asignó a cada uno de los participantes un pseudónimo, como se da cuenta en la descripción de la intervención. La intencionalidad, además de sensibilizarlos en el lenguaje ecológico, era salvaguardar su identidad. En la tabla 3 se muestran los pseudónimos y asistencia.

Tabla 3

Lista de asistencia al Taller, con pseudónimos.

A = Asistencia / FJ = Falta Justificada / F = Falta

NOMBRE	27/08	3/09	10/09	24/09	1/10	8/10	15/10	22/10	29/10	5/11
LAGO	A	A	A	A	A	FJ	A	A	A	A
FIRMAMENTO	A	A	A	A	F	F	F	A	A	A
ENERGÍA	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A
PAISAJE	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
SOL	F	A	A	A	A	A	A	A	A	A
ESTRELLA	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A
LUNA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
ÁRBOL	A	A	A	A	A	A	F	A	A	A
VOLCÁN	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A
AGUA	A	A	A	FJ	A	A	A	A	A	A
RÍO	A	F	A	A	A	A	A	A	A	A
PLANETA	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
FUEGO	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
MAR	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A
FLOR	A	A	A	A	F	A	A	A	A	A
UNIVERSO	A	A	A	A	F	F	A	A	A	A
BOSQUE	A	A	A	A	F	A	A	A	F	F
AIRE	-	-	-	-	-	A	A	A	A	A

Durante las sesiones se realizaron actividades estructuradas propuestas por el modelo de ecología emocional, algunos de ellos escritos. Después de cada sesión se entregaba una hoja de evaluación personal para que quedara recogida la experiencia de cada participante y evidenciar si se daban algunos cambios en la conciencia de sus emociones, en la percepción de sí mismos o del entorno. Además, en la segunda sesión se aplicó un cuestionario “Gestión ecológica de las emociones” (Anexo 4), basado en el modelo de ecología emocional (Conangla, 2012, p. 35) pero puesto gráficamente para facilitar las respuestas y así tener alguna evidencia del conocimiento que tenían de las emociones. Este mismo cuestionario, se aplicó 10 semanas después de haber finalizado el taller, para poder observar si los participantes habían ampliado o no su conciencia emocional.

Para hacer referencia al material de análisis, la forma de citar en adelante será: (Universo, UTC 2, 3/09/2016, 128) Lo que significa que lo dijo Universo, en la unidad temática codificada de la sesión 2 correspondiente al día 3 de septiembre de 2016, en el renglón 128). En lo que se refiere a las Evaluaciones codificadas, se citará: (Agua, EC 8, 22/10/2016, 25). Esto ha sido dicho por Agua, y se encuentra en la Evaluación Codificada correspondiente a la sesión 8, el día 22 de octubre de 2016, en el renglón 25).

4.2 Establecimiento de preguntas de análisis

Las preguntas de análisis fueron planteadas de acuerdo al tema del taller, a los propósitos establecidos en el mismo y para dar cuenta de los alcances de esta intervención

- a. ¿Qué condiciones del ECP se pusieron de manifiesto en los participantes a partir del “Taller de gestión ecológica de las emociones”?
- b. ¿Qué cambios se generaron en el ecosistema laboral?
- c. ¿La aplicación de las actividades propuestas en el modelo de ecología emocional favorecieron el contacto y la expresión de las emociones?

Una vez establecidas las preguntas y teniendo como punto de referencia el marco teórico, se procedió a buscar el método más adecuado para la investigación cualitativa.

4.3 Inmersión en los datos y proceso de estructuración de los mismos

De entre los diferentes métodos de investigación cualitativa, el que más se adapta al objeto de estudio y al planteamiento de las preguntas es el método fenomenológico.

El método fenomenológico *respeto plenamente* la relación que hace la persona de sus propias vivencias, ya que, al tratarse de algo estrictamente personal, no habría ninguna razón externa para pensar que ella no vivió, no sintió o no percibió las cosas como dice que lo hizo (Martínez, 2015, p. 139).

El método tiene en cuenta una etapa que se llama estructural, previa a la discusión de resultados. Los pasos de la etapa estructural, citados por Martínez (2015, pp. 145-153) son:

- a. Lectura general de la descripción de cada protocolo: consiste en revisar “la descripción de los protocolos (relato escrito, audio y video), primero, con la actitud de *revivir* la realidad en su situación concreta y, después, con la actitud de *reflexionar* acerca de la situación vivida para comprender lo que pasa” (Martínez, 2015, p. 146). Se requiere disponer de un espacio y unas condiciones que favorezcan esta actitud.
- b. Delimitación de las unidades temáticas naturales: este paso consiste en “*pensar -meditando- acerca del posible significado que pudiera tener una parte en el todo*”, según señala Martínez (2015, p. 146) evocando a Heidegger. Este paso requiere de una escrupulosa atención para detectar cambios de significado, de tema, de sentido o de intención en lo que expresa cada sujeto.
- c. Determinación del tema central que domina cada unidad temática: El proceso en este punto es de “fenomenología *hermenéutica*, cuyo fin es descubrir los significados que, en ocasiones, no se manifiestan en forma inmediata a nuestra observación y análisis” (Martínez, 2015, p. 147). La tarea de este tercer paso es eliminar repeticiones y redundancias en cada unidad temática para simplificar el protocolo. Así mismo se determina el tema central. Se trata de dejar hablar a los datos, sin imponerles teorías conceptuales.
- d. Expresión del tema central en lenguaje científico. Una vez reducidas las unidades temáticas, se reflexiona acerca de los temas centrales tal como han sido expuestos por los sujetos y se expresará en un lenguaje técnico o científico conveniente.
- e. Integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva. En este paso

se debe descubrir la estructura o las estructuras básicas de relaciones del fenómeno investigado y convalidarlas en relación con el protocolo original. Puede ser que se den discordancias o ambigüedades pero es conveniente “proceder con la sólida convicción de que lo que aparece, quizá como inexplicable de manera lógica, puede ser real y válido existencialmente (Martínez, 2015, p. 150).

- f. Integración de todas las estructuras particulares en una estructura general. En este paso se integran “*en una sola descripción...* la riqueza de contenido de las estructuras identificadas en los diferentes protocolos” (Martínez, 2015, p. 151). Se trata unificar para evitar la dispersión de temas.
- g. Entrevista final con los sujetos estudiados. Tiene la finalidad de mejorar el producto de la investigación, aclarando y perfeccionando el conocimiento logrado (Martínez, 2015, p. 153).

La segunda etapa del método fenomenológico es la discusión de resultados. Esta etapa tiene la finalidad de “relacionar los resultados obtenidos en la investigación con las conclusiones de otros investigadores para compararlas, contraponerlas, entender mejor posibles diferencias y, de ese modo, llegar a una *integración* mayor y a un enriquecimiento del “cuerpo de conocimientos” del área estudiada” (Martínez, 2015, p. 153). Se dialoga con los datos para poder hacer inferencias con los resultados.

Con respecto a la presente investigación se han seguido los siguientes pasos:

- a. Se realizó la audición y transcripción de todas las sesiones. Posteriormente se dio una lectura general de los datos recabados.
- b. Teniendo en cuenta los propósitos general y particulares, el marco teórico y las preguntas de análisis se delimitaron las unidades temáticas. En cuanto a lo que Mejía y Sandoval (1998) llaman el “corpus general”, en las sesiones 6 y 7 hubo

poca interacción discursiva por lo que las categorizaciones resultaron poco significativas para la investigación. Además de cada sesión se eliminaron las actividades estructuradas, las lecturas, los videos y todo aquello en lo que el grupo tuvo una parte más bien pasiva. Así, se delimitaron como unidades de análisis, las participaciones y el impacto de las dinámicas. Por tanto, se seleccionaron 8 de las 10 transcripciones.

Además, de los 18 participantes en el Taller, se eligieron 6 de ellos para la investigación. Martínez (2015, p. 145) señala que un estudio como éste “exige mucha atención y cuidado, y bastante trabajo: no es tarea que se pueda realizar con decisiones del tipo “más o menos”; por ello, las investigaciones de esta naturaleza deben centrarse en el estudio de un número reducido de casos”. Esta muestra se hizo teniendo en cuenta las siguientes condiciones: los seis son una tercera parte del grupo, lo que ya es una muestra representativa que puede arrojar información sobre el desarrollo del taller y de las personas. Se eligieron tres hombres y tres mujeres: (Universo, Árbol, Volcán, Agua, Fuego y Paisaje) quienes mostraron su compromiso durante el taller, dejando evidencia del proceso con sus participaciones constantes, el compromiso personal y la asistencia a la mayoría de las sesiones.

- c. Para identificar el tema central dominante se procedió a la categorización de las unidades temáticas. Se tomó el tiempo necesario para sumergirse mentalmente, “del modo más intenso posible, en la realidad ahí expresada” (Martínez, 2015, p. 265). De esta sumersión surgieron las categorías para el análisis, descritas en la tabla 4. Como se puede ver, cada una tiene una abreviatura y un código para poder realizar un análisis de frecuencia a través de tablas dinámicas en Excel.

Tabla 4**Unidades temáticas, categorías y códigos**

UNIDADES TEMÁTICAS	SUBTEMAS	CÓDIGO
Contacto con emociones	Emociones	E1
	Ampliación de conciencia con emociones. “Experiencing” del sentimiento	E2
Relaciones interpersonales laborales	Comunicación	RL1
	Trabajo en equipo	RL2
	Unión / Unidad	RL3
	Compromiso	RL4
Desarrollo Humano y Ecología	Hacen referencia al modelo de ecología emocional	DH1
	Interconexión – Interrelación- Interdependencia	DH2
	Sensibilización corporal	DH3
	Congruencia	DH4
	Empatía	DH5
	Aceptación Positiva Incondicional	DH6
	Escucha	DH7
	Tendencia actualizante	DH8

La descripción de las categorías (Tabla 5) se hizo teniendo en cuenta los autores, consultados y citados para la realización del marco teórico.

Tabla 5**Descripción teórica de las categorías**

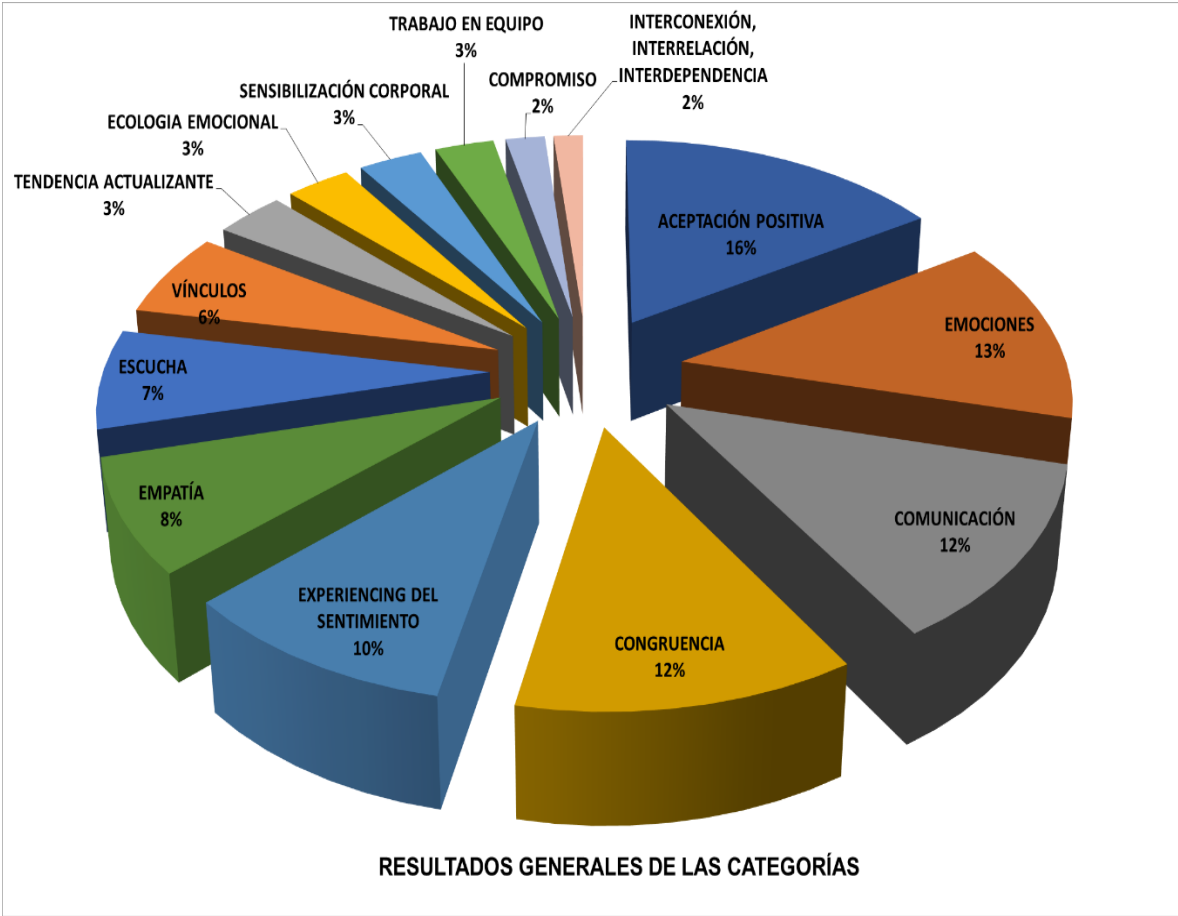
CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
Emoción	“Una emoción es un estado complejo del organismo caracterizado por una excitación o perturbación que predispone a la acción. Las emociones se generan como respuesta a un acontecimiento externo o interno” (Bisquerra, 2000, p. 61)
Ampliación de conciencia “Experiencing” del sentimiento	“Experiencing” del sentimiento. Este término se usa mucho en textos sobre la teoría de la terapia centrada en el cliente y su teoría. Denota el significado personal de una experiencia de tinte emocional. Por lo tanto, incluye la emoción, pero también el contenido cognoscitivo del significado de esa emoción dentro, y de forma inseparable, de su contexto experiencial e inmediato.” [...] “... el individuo es, entonces, congruente en su experiencia, su conciencia y su expresión (del sentimiento) (Rogers, 1998, p. 27)
Comunicación	...la comunicación como aquella competencia que le facilita a cada integrante de la organización el desarrollar habilidades interpersonales laborales adecuadas para generar vínculos enriquecedores para sí mismo y para los otros como partes de la organización. (Canseco & Ojeda, 2016, p. 185)
Trabajo en equipo	“...los individuos se agrupan de acuerdo a intereses en común que los llevan a alcanzar metas y objetivos en tiempos y para espacios previamente establecidos.” (Vargas & Paz, 2010, p. 1110).
Vinculación	“Expresa el deseo de estar emocionalmente conectado e interpersonalmente implicado en relaciones cálidas.” (Gámez y Marrero, 2005, p. 247).
Compromiso	El compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos y la satisfacción y entusiasmo por el trabajo. El compromiso ocurre cuando los individuos están emocionalmente conectados unos a otros y cognitivamente vigilantes; situación en la cual los empleados saben qué se espera de ellos, tienen lo que necesitan para hacer su trabajo y sienten que pueden lograr impacto y cumplimiento en el mismo; por otra parte, perciben que son significativos para sus compañeros, en quienes confían, y consideran tener

oportunidades para mejorar y desarrollarse. (Peralta & Santofimio, 2007, p. 90-91)

Modelo de Ecología Emocional	Se trata de gestionar nuestra energía emocional de manera creativa y amorosa, de tal forma que sirva para mejorarnos como personas, aumentar la calidad de nuestras relaciones y respetar y cuidar nuestro mundo. (Conangla M. M. & Jaume, 2014, p. 37)
Interconexión, interrelación, interdependencia.	Boff (2006, p. 16) afirma que somos seres interrelacionados, interconectados, interdependientes, con todos los vivientes. De nuestra vinculación afectiva y efectiva, de la creación de ecosistemas que favorezcan la interrelación podemos aportar cambios significativos en los ecosistemas sociales.
Sensación corporal	“Las sensaciones corporales son un medio principal para que nos cimentemos en la realidad del sí mismo y el entorno. Son también el medio por el cual podemos limitar, distorsionar o enturbiar nuestro sentido del sí mismo y del entorno.” (Kepner, 1992, p. 95).
Congruencia	“Cuando las experiencias relativas al yo son adecuadamente simbolizadas e integradas al yo, se produce un estado de congruencia entre el yo y la experiencia y el funcionamiento del individuo es integral y óptimo” (Rogers, 1998, p. 38).
Empatía	El estado de empatía o comprensión empática consiste en percibir correctamente el marco de referencia interno de otro con los significados y componentes emocionales que contiene, como si uno fuera la otra persona, pero sin perder nunca esa condición de “como si” (...) Si esta condición de “como si” está ausente, nos encontramos ante un caso de identificación. (Rogers, 1998 p. 45).
Consideración positiva incondicional	“... sentir consideración positiva incondicional hacia otra persona significa “valorar” a esa persona” (...) Eso significa valorar a la persona como tal e independientemente de los distintos valores que pueden aplicarse a sus conductas específicas” (Rogers, 1998, p. 41-42).
Escucha	“Escuchar es un modo inigualable para expresar una actitud de presencia que no juzga”. (Cornell, 2001)
Tendencia actualizante	“Todo organismo tiene la tendencia innata a desarrollar todas sus potencialidades para conservarlo o mejorarlo” (Rogers, 1998, p. 24).

Una vez que se categorizaron todas las sesiones, se vaciaron los datos en Excel y se procedió a realizar un análisis sesión por sesión, participante por participante para generar los resultados por medio de tablas dinámicas. En la figura 2 se muestran los resultados generales.

Figura 2
Resultados de la suma de todas las categorías y todas las sesiones



En la tabla 6 se puede observar que las categorías con mayor porcentaje de incidencia tienen que ver con las unidades temáticas.

Tabla 6**Categorías con mayor incidencia**

Categoría	Porcentaje	Unidad Temática
Aceptación positiva incondicional	16%	Desarrollo Humano y ecología
Emociones	13%	Contacto con emociones
Comunicación	12%	Relaciones interpersonales laborales
Congruencia	12%	Desarrollo Humano y ecología
Ampliación de conciencia	10%	Contacto con emociones
Empatía	8%	Desarrollo Humano y ecología
Escucha	7%	Desarrollo Humano y ecología
Vinculación	6%	Desarrollo Humano y ecología
Tendencia actualizante	3%	Desarrollo Humano y ecología
Hacen referencia al modelo ecología emocional	3%	Desarrollo Humano y ecología

- d. Los siguientes pasos de la metodología: expresar el tema en lenguaje científico; integrar todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva; integrar las estructuras particulares en una estructura general para, finalmente, cerrar el estudio con la presentación de resultados y la discusión de resultados serán tema del siguiente capítulo.

CAPÍTULO V. ALCANCES DE LA INTERVENCIÓN

Una de mis convicciones más profundas concierne a la razón de ser de la investigación científica y de la explicación teórica.

Creo que una y otra tienen por fin la organización coherente de experiencias personales significativas.

Rogers (1998)

Una vez organizada, seleccionada, clasificada, codificada y analizada la información según el método fenomenológico propuesto por Martínez (2015), este capítulo pretende dar respuesta a las preguntas de análisis planteadas en el capítulo IV.

Los discursos se analizaron de acuerdo a las unidades temáticas que guiaron la categorización, como se muestra en la figura 3.

Figura 3. Unidades temáticas



Cada una de estas unidades estaba compuesta por categorías como se muestra en la tabla 4 del capítulo IV.

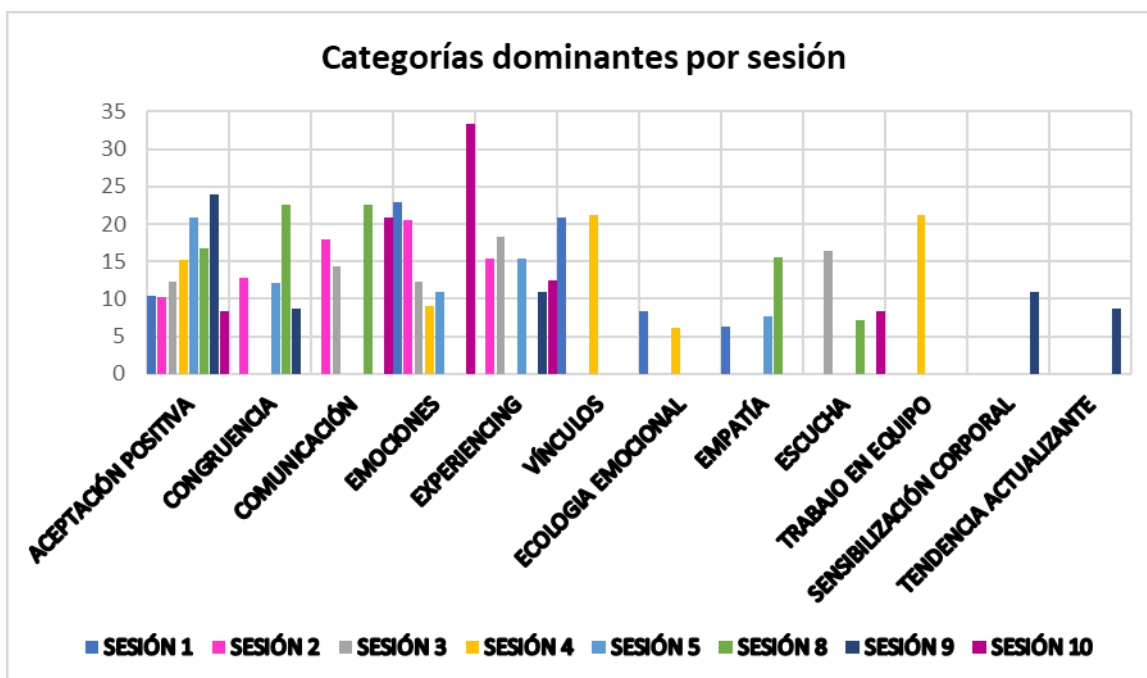
Ya que, “Las narraciones no transmiten o reflejan verdades, al contrario, se construye la verdad a partir de los diferentes discursos dentro de un contexto” (Peralta, Santofimio & Segura, 2007, p. 84), se han podido inferir los resultados que a continuación se comentan. Es importante subrayar que lo que nos interesa para este estudio es, en palabras de Peralta, Santofimio y Segura (2007, p. 84) “comprender un determinado fenómeno dentro de un contexto específico”. Por eso

partimos del resultado general del análisis de los datos que se mostró en la Figura 2 del capítulo IV.

Para llegar al resultado general se analizaron las sesiones por separado. También se analizaron resultados de cada uno de los seis participantes y de la facilitadora. Además, se compararon variables entre hombres y mujeres que, como se verá en el apartado 5.3 de gestión ecológica de las emociones existen algunas diferencias en la forma en que experimentan las emociones. Los resultados del análisis en las tablas dinámicas se pueden observar también en el anexo 5.

Posteriormente se tomaron las cinco primeras variables de cada una de las sesiones. Se puede observar el resultado en la figura 4.

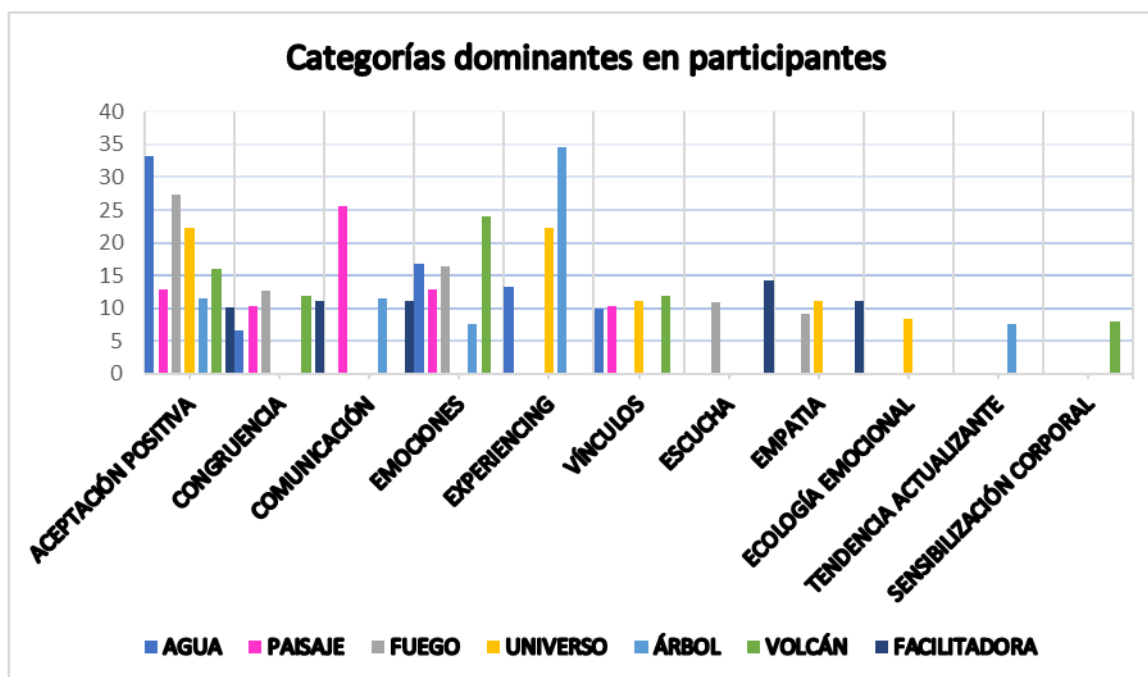
Figura 4. Categorías dominantes por sesión



Como se aprecia en la Figura 4, las categorías: compromiso, interrelación/interconexión e interdependencia, no aparecen dentro de la selección de las primeras cinco variables. También se observa que, el índice de dominancia fue más bien bajo en las categorías: trabajo en equipo, vínculos, sensibilización

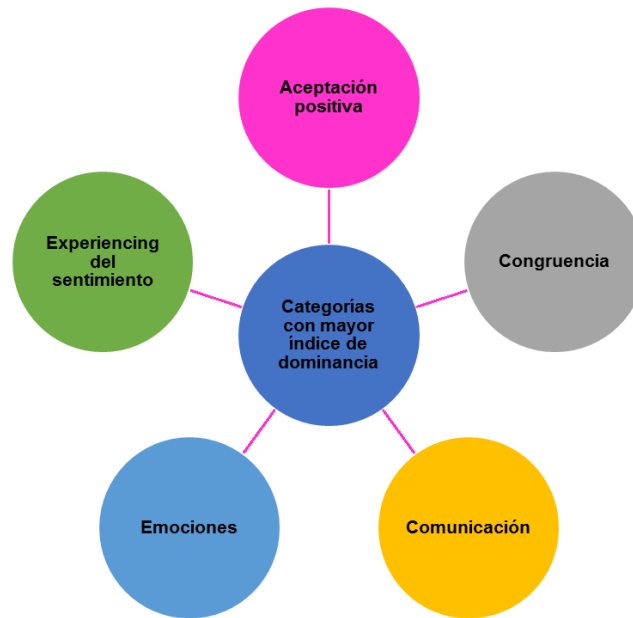
corporal, tendencia actualizante, modelo de ecología emocional y escucha. De esta forma, siguiendo el método fenomenológico, se fueron reduciendo los presupuestos a un mínimo (Martínez, 2015, p. 140). Al vaciar los datos en una sola tabla, teniendo en cuenta las cinco primeras categorías relevantes en los seis participantes analizados y la facilitadora, se vieron las siguientes incidencias que se muestran en la Figura 5.

Figura 5. Categorías dominantes por participantes y facilitadora



A partir de esta observación y para dar respuesta a las preguntas de análisis nos centramos en las categorías que tuvieron mayor incidencia y que se reflejan en la Figura 6.

Figura 6. Categorías con mayor incidencia en todas las sesiones y participantes analizados.



En los siguientes apartados se verán los alcances de la intervención, teniendo en cuenta tanto la dinámica de las sesiones, como las aportaciones de los participantes que analizamos y se concluirá dando respuesta a las preguntas de análisis.

5.1 Conquistando la autenticidad y el aprecio mutuo

Dos de las categorías que tuvieron mayor incidencia tanto en las sesiones como en cada uno de los participantes fueron la aceptación positiva incondicional y la congruencia. Éstas dos actitudes forman parte, junto con la empatía, de las condiciones facilitadoras de la relación. En este apartado vamos a ver cuál fue el flujo de movimiento de estas actitudes propias del Enfoque Centrado en la Persona. Lo haremos desde la perspectiva tanto del grupo como de los participantes que estamos siguiendo específicamente.

Rogers (1985, pp. 123-143) distingue siete etapas que se observan en el proceso de cambio de las personas. Para inferir algunos datos del crecimiento que

hubo en las personas y en el grupo, recordamos brevemente en qué consisten estas siete etapas que nos servirán de guía en este primer apartado.

- a. Fijeza: reticencia a comunicar el sí mismo. Bloqueo en la comunicación interna. Experiencia escindida.
- b. Ligerio aflojamiento y fluidez de la expresión simbólica. Se tocan temas, como ajenos a sí mismo. No hay sentido de responsabilidad. Rigidez en los constructos personales. Expresión de contradicciones no reconocidas.
- c. Desarrollo y flujo de la expresión simbólica. Mínima aceptación de los sentimientos. Algunos inaceptables o calificados como malos. Se van reconociendo los constructos personales y algunas contradicciones.
- d. Mayor flexibilidad, fluidez y libertad de sentimientos. Describe sentimientos más intensos, como objetos del presente. Falta aceptación de los sentimientos. La construcción de la experiencia va siendo más flexible. Le preocupan la incongruencia y las contradicciones. Va aceptando responsabilidad.
- e. Aumento de la flexibilidad, libertad y flujo orgánico. Sentimientos expresados en tiempo presente. Punto de referencia en su interior, en su acontecer orgánico. Los sentimientos despiertan sorpresa y temor, no placer. Deseo de ser el "yo verdadero". Experiencia flexible. Nuevos constructos personales que examina y cuestiona. Diferencia sentimientos y significados. Encara contradicciones. Acepta la responsabilidad en los problemas. Mayor proximidad a su ser orgánico, siempre en proceso.
- f. Sentimientos experimentados de manera inmediata y rica. Ausencia de temor, negación o lucha. Experiencia subjetiva. Hay proceso. Relajación fisiológica. Comunicación libre. Mayor congruencia. Vivencia plena, penetrante y clara, consciente y aceptada. Manejo adecuado de los problemas.
- g. Sentimientos nuevos experimentados de manera inmediata dentro y fuera de la relación terapéutica. Sentimientos ricos en matices, son referente claro. Confianza básica. Vivencia en proceso, no ligada al pasado. El sí mismo es la consciencia subjetiva y reflexiva de la vivencia. Constructos personales flexibles. Elige efectivamente nuevas maneras de ser. movimiento, fluidez y cambio en todos los aspectos de su vida. Sentir y elegir.

5.1.1 Dejar de ser ajeno a los demás: el paso del no reconocimiento al aprecio

La “actitud de consideración positiva lleva implícita una calidez en la relación, una acogida sin condiciones y una aceptación.” (Barceló, 2003, p.141). Al ver la dinámica que se dio en las sesiones y en los participantes que analizamos, comprobamos que la aceptación positiva estuvo presente en todas las sesiones y en todos los participantes.

La necesidad expresa de atender esta población, precisamente porque se percibía una deficiencia en las relaciones interpersonales manifestada en falta de aceptación, interpretaciones sobre el comportamiento de unos y otros, y hasta agresiones directas, quedó confirmada cuando se realizó la detección de necesidades en el grupo a través del cuestionario (Anexo 2). En la aplicación del cuestionario, los resultados confirmaron la necesidad de mejorar las relaciones interpersonales y ellos pedían explícitamente: “unión entre compañeros”.

Desde la primera sesión, los participantes expresaron, en forma indirecta, sus deseos de sentirse aceptados, deseos de igualdad. Agua y Universo son portavoces de los respectivos grupos de trabajo en los que realizaron un collage. En la explicación general comunican sus deseos:

“Y yo, Agua, me gustó éste, (se refiere a una imagen que recortó de una revista) porque es igualdad, así pueden ser personas con mucho dinero o pueden ser personas pobres, todos somos iguales, aquí, el reino de Dios, todos somos iguales...” (Agua, UTC, 1, 27/08/2016,27).

Notamos la insistencia de Agua en subrayar esta igualdad y un deseo implícito de no diferencia, de aceptación. Por su parte, Universo dice:

“Entonces como que nos falta eso, admirar lo que hacen mejor las demás personas que uno mismo” (Universo, UTC, 1, 27/08/2016,43).

Teniendo en cuenta las etapas del proceso descritas anteriormente, vemos cómo en la primera sesión, las expresiones pueden ubicarse claramente dentro de la primera en la que “el individuo pasa de la fijeza al flujo”. Tanto Agua como Universo reflejan “la reticencia a comunicar el sí mismo. La comunicación sólo se refiere a hechos externos” (Rogers, 1985, p. 122). Ninguno de los dos piden la

aceptación para sus personas, la refieren fuera de sí mismos. Y ellos pueden estar reflejando la vivencia de esta primera sesión grupal.

En la segunda sesión, Universo y Agua dan un paso más, se atreven a hablar de forma más concreta. Sus expresiones pertenecen más a la segunda etapa del proceso. Se ha creado en el grupo un clima con cierta calidez, lo cual es condición de ésta segunda etapa. El trabajo personal que cada uno está exponiendo encuentra receptividad por parte de todos, por eso se atreven a hablar con mayor fluidez:

“A veces siento que mi esfuerzo no, no lo toman en cuenta, o sea, a veces pienso que, que en realidad, no conocerse como usted lo ha dicho, como este chavo que no conocía a... hace sentir mal a las demás personas, entonces creo que cuando nos conozcamos a nosotros mismos, realmente como somos, como somos realmente por dentro vamos a saber apreciar, valorar lo de los demás, y vamos a saber... este... ser no generosos. La palabra es admirar la persona, por eso, por lo regular siempre vemos todo, todo lo malo y lo negativo de las personas... cuando menos creo que es algo difícil trabajar ese tipo de aspecto...” (Universo, UTC, 2, 03/09/2016,50).

Universo habla de esta necesidad de ser aceptado como algo externo a sí mismo y en su discurso se nota que no hay contacto con los sentimientos. Lo mismo le pasa a Agua, habla de emociones, sin hablar de ninguna en concreto; pero sí deja entrever la necesidad de encontrar alguien que la acepte tal cual es. Ella expresa la necesidad de ser “recibida” por alguien con todo lo que ella tiene, vive, siente:

“si bien mi casa, (*se refiere al trabajo de la casa emocional que realizaron en la sesión*) en medio de mi casa tiene muchísimas emociones y está muy difícil sacarlas, porque no he encontrado a la persona con la cual sacarlas, algo me está pasando a mí y es muy difícil explicar. Entonces este... yo digo que sí sirve mucho encontrar una persona con la cual platicárselo, y que ella lo sabe, para poder sacar todas sus emociones que uno trae aquí” (Agua, UTC, 2, 03/09/2016, 106).

Las sesiones siguientes reflejan una mayor fluidez y libertad para expresarse. Las etapas tres y cuatro del proceso empiezan a revelarse. Agua logra expresar los sentimientos que experimenta, empieza a percibir que hay gente que la estima y es desde esa estima de sí misma que brota el aprecio hacia sus compañeros, se da ese movimiento de percibirse a sí mismo como receptor de consideración positiva lo que conduce a modificar positivamente el campo experiencial de otro (Rogers, 1986, p. 41).

“siento confianza de que todo saldrá bien para todos, siento alegría por la gente que me rodea y sé que me estima, y serenidad para poder apoyar y comprender a mi familia y a mis compañeros” (Agua, UTC, 3, 10/09/2016, 160).

En la misma línea puede expresarse Paisaje, hay un movimiento entre deseos y compromiso:

“Ser cada día mejor con las personas que me rodean y cada compañero, amigo entender su forma de ser, de actuar, respetar sus ideas. Espero cultivar su amistad, confianza, estoy dispuesta a dar mi tiempo (Paisaje, UTC, 5, 01/10/2016, 45).

Las sesiones seis, siete y ocho en las que se realizaron actividades estructuradas propuestas por el modelo de ecología emocional fueron preparando la experiencia para empezar a fortalecer unas relaciones basadas en la aceptación entre ellos. Como se mencionó anteriormente, en el grupo había fuertes fricciones que trataron de disimular en los primeros encuentros, sin embargo, el mismo proceso, la tendencia actualizante presente en todos y que según Rogers (1994), gracias a ella se producen resultados constructivos en la persona, se fue haciendo manifiesta. Las actividades realizadas en estas sesiones: el pez koi (Anexo 3) para reconocer sus espacios; los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones (Anexo 4); reconocer sus creencias -dragones- (Anexo 3), pusieron en evidencia la disonancia entre lo que manifestaban en el taller y lo que vivían fuera del taller. Aunque tenían el deseo de sentirse aceptados entre ellos, la realidad distaba del deseo:

“... porque pues tu pides y das ahorita, pero ojalá y fuera la verdad, porque muchos a veces salimos y afuera somos otros, no somos los mismos de adentro, y esto me crea mucha confusión porque aquí digo, yo te ofrezco, yo te doy, yo te pido, pero cuando en realidad ocupamos, yo siento que no estamos ahí todos” (Volcán, UTC, 8, 22/10/2016, 63-65).

Volcán fue el portavoz de una realidad que todos avalaron. Por eso la sesión nueve tuvo el propósito de facilitar un espacio de interacción en el que pudieran reconocerse, ofrecer disculpas, acercarse, pedir algo al otro. Este espacio permitió que varios de ellos se sintieran reconocidos y valorados por sus compañeros, lo cual supuso para algunos una novedad. Se fue haciendo realidad la afirmación de “cuanto mayor sea la aceptación y el agrado que experimento hacia un individuo, más útil le resultará la relación que estoy creando” (Rogers, 1985, p. 42). Algunas de las experiencias significativas quedaron plasmadas en las palabras de los participantes:

“Entonces hay que ver, analizar lo que hicimos y por qué lo hicimos y si tenemos el valor pedir una disculpa frente a frente, sabes qué discúlpame, yo la regué, aquí estoy. Si en algo te puedo ayudar o me puedes ayudar, decirlo, pero como dice usted, desde acá (*señala el corazón*) no de la boca. Ese es mi punto de vista” (Volcán, UTC, 9, 29/19/2016, 14).

Volcán, después de acercarse y pedir disculpas a quienes tenía que hacerlo, refiere:

“Yo el día de hoy siento que dejé una carga atrás. Me siento más aliviado, más libre” (Volcán, UTC, 9, 29/19/2016, 53).

Por su parte, Universo refirió:

“Bueno, este, la verdad es que me siento raro porque fue muy fácil, este, en dado momento, como mirar a esas personas a los ojos y decirles que la admiras, que le pides disculpas o que le querías pedir algo... fue como que fluyó por sí solo porque lo deseabas, porque lo querías o porque lo necesitabas. Después de ese momento pues te sientes ligeramente, se puede decir, feliz, este... desaparecen muchas tensiones de las que tienes, eh... también sentí muchos sentimientos encontrados de que llegan

personas hacia ti también y te digan que te admiran por esto, por el otro, y te piden esto, entonces como que son los pequeños frutos que ha dado todo este proceso de que hay un momento en que te hace sentir no, no te hace sentir, más bien, te hace que te expreses con más facilidad de pedir las cosas. Y me siento tranquilo, feliz, con una... ligeramente me siento "light", se puede decir, y muy a gusto (Universo, UTC, 9, 29/19/2016, 68-71).

Otra de las experiencias la refiere Agua:

"Me siento a gusto por eso, y porque en sí, lo considero muy mi amigo. Entonces me siento a gusto, aparte de que, a dos, tres gentes que admiro mucho me gustó haberles dicho porque no se da la oportunidad, porque no coincidimos, porque rápido ya son cuatro y media y ¡vámonos! Entonces hice en ese momento lo que yo quería. Me es muy difícil ver a los ojos, y también me sorprendió una disculpa que me dieron, que pues yo, no pienso como que hay una bronca, y como que a él sí le afectó. Entonces para ya resumir me siento a gusto, pero cansada" (Agua, UTC, 9, 29/19/2016, 74-78).

Lo que el grupo vivió y que manifestaron fue ese intento de acrecentar la calidez en sus relaciones y transmitirse el afecto con mayor fluidez. (Barceló, 2003, p. 143). Esto supuso el despliegue, a partir del taller, de una actitud que facilita el encuentro entre ellos. Ofrecerse respeto y aceptación, como personas de mérito propio, como individuos valiosos independientemente de su condición, conducta o sentimientos (Rogers, 1985, p. 41).

En cuanto a las etapas del proceso, podemos percibir en estas expresiones las etapas 5 y 6. Algunos rasgos de la etapa 5, referidos por Rogers (1985, pp. 129-134): es que se da una expresión de sentimientos más libre, en tiempo presente. La incongruencia en que estaban viviendo se afronta de manera que pueda ser transformada por nuevas actitudes. Sin duda los participantes aceptan la responsabilidad de los problemas y ponen los medios para afrontarlos, desde el reconocimiento han contribuido a que se de el distanciamiento entre ellos, las rencillas. De la etapa 6, se atisban algunos rasgos como la relajación fisiológica y el reconocimiento de la responsabilidad personal. La persona asume ser parte del

problema y aporta la solución: y ésta es una máxima de la ecología emocional (Soler & Conangla, 2014, p. 21).

El clima que se creó en el grupo fue de respeto, seguridad, valoración y aceptación entre ellos. El proceso recorrido en 8 sesiones, tuvo su punto culminante en la sesión 9 y seguía siendo una realidad en la última sesión:

“...como decía Universo, toda esta semana se vio un cambio porque a lo mejor personas con las que no nos hablábamos, o que nos volteábamos a ver mal, eso ya está todo diferente...” (Árbol, 10, 05/11/2016, 45).

Durante el proceso, los integrantes pasaron de la indiferencia entre ellos, a sentirse reconocidos, valorados entre sí, apreciados por lo que cada uno es y aporta. Hubo un paso de la etapa uno del proceso: bloqueo en la comunicación interna hasta llegar a una comunicación más libre, propia de la etapa seis, referida por Rogers (1985).

5.1.2. Pasar de las máscaras a la transparencia

Si bien ya se ha hecho referencia al estado de incongruencia en el que se estaba viviendo el grupo, el proceso que se dio merece mención aparte. La actitud de congruencia o autenticidad implica “la voluntad de ser y expresar, a través de mis palabras y mi conducta, los diversos sentimientos y actitudes que existen en mí” (Rogers, 1985, p. 41). Se trata de que pensamiento, emoción y acción estén en armoniosa unidad. Se trata, ante todo de “ser”. Y ser no solo en un espacio, sino ser en todos los ámbitos o ecosistemas en los que nos desenvolvemos.

Al respecto, en la sesión dos, Fuego expresa:

“...por que uno aparenta a veces otra cosa que, de ahí que la realidad es otra, puede uno aparentar que uhhh no pasa nada, ésta se ve que vive a gusto, que no tiene problemas, ni a éste, ni a éste, ni éste, pero en realidad es que a veces uno se aguanta, se esfuerza, por vergüenza, por críticas, porque uno dice ¿para qué lo expreso? ¿para qué hablo si solamente me van a juzgar? (Fuego, UTC, 2, 03/09/2016, 83-84).

Esta pregunta que se hace Fuego revela el clima del grupo. Es preferible manifestarse externamente distinta a como realmente se siente para no ser juzgada.

Paisaje lo reafirma:

La alegría, madre, yo decía la calma, la alegría, y sí es cierto, como dice usted madre, a veces me preguntan, ¿estás enojada?, no, es que... uno refleja, ¿como se dice? por fuera lo que uno siente pues, y yo a veces siento tristeza o miedo, y reflejo enojo o así, coraje (Paisaje, UTC, 3, 10/09/2016, 40).

Y Planeta lo dice de una manera gráfica:

“Este ejercicio nos enseña pues la realidad en la que estamos y nos hace quitarnos la máscara y poner la realidad” (Planeta, UTC, 5, 01/10/2016, 208).

El paso de la inautenticidad a la transparencia fue dándose paulatinamente, favorecido por los distintos espacios de interrelación entre ellos: momentos de compartir en silencio, o de compartir por parejas sus propios trabajos o conclusiones. No solo se puede hablar del trabajo de todo el grupo, sino del efecto que tuvieron esos encuentros por parejas, por grupos de cuatro. Los trabajos realizados en pequeños ecosistemas dieron su fruto. En la sesión ocho, el grupo, como cuerpo, está preparado para escuchar algo contundente:

“... pues, porque pues tú pides y das ahorita (haciendo referencia a la dinámica que se realizó), pero ojalá y fuera la verdad, porque muchos, a veces, salimos y afuera, somos otros, no somos los mismos de adentro” (Volcán, UTC, 8, 22/10/2016, 63).

La forma en que fue acogida por el grupo esta afirmación señala que ya estaban preparados para dar el siguiente paso. Ninguno se atrevió a negar esta realidad, ni a refutarla. Es claramente la quinta etapa del proceso: hay libertad para expresar esta realidad; en el grupo se ha creado suficiente flexibilidad para acoger esta verdad sin negarla; están listos para afrontar esta crítica, para atender la incongruencia, como una oruga que está lista para desplegar sus alas y volar en libertad.

No quedaron reflejados los sentimientos, ni las palabras que se expresaron entre ellos, porque cada integrante fue en busca de aquellos compañeros con los

que tenía que ofrecer disculpas, u ofrecerles su reconocimiento, o bien, establecer cercanía o, sencillamente, pedir algo. El resultado de pasar de la inautenticidad a la transparencia quedó plasmado en las experiencias personales que compartieron en grupo. Fuego expresó:

“Pues yo me siento tranquila porque yo buscaba el momento de pedir disculpas y reconciliarme bien con cierta persona, este nos hablábamos y todo, pero yo traía aquello de que yo quería disculparme con ella. Y pues me siento contenta porque, pues se dio el momento para hacerlo (Fuego, UTC, 9, 29/10/2016, 57-58).

Árbol, por su parte, muestra claramente esa característica propia de la sexta etapa del proceso: la relajación fisiológica:

“...a veces no nos sentimos con la capacidad de ir con cierta persona a reconciliarnos porque como “carne” es muy difícil, ¿verdad?, pero una vez enfrentando ese miedo pues la verdad es muy bonito porque se siente hasta como si te quitaran un bulto de cemento de aquí, un bulto de cemento de tu espalda porque sientes como que no estás caminando, sientes como que estás flotando por la carga que te acabas de quitar” (Árbol, UTC, 9, 29/10/2016, 63-64).

Podríamos decir que el movimiento natural de un grupo en crecimiento es pasar de la incongruencia a la congruencia, del no aprecio entre ellos, al aprecio de la persona humana, a la validación entre ellos. Es difícil permanecer en estado de incongruencia, cuando la tendencia actualizante está presente y se dan las condiciones facilitadoras en el grupo. Se puede confirmar lo que Rogers (1994) afirmaba: “Y cada miembro aprende que debe ser responsable de su propia expresión para que el grupo pueda ser útil a su crecimiento” (Rogers, 1994, p. 114).

De hecho, “la autenticidad es impactante por sí misma y hace que las otras condiciones (*empatía y aprecio*) tengan efectividad porque son percibidas transparentemente, en caso contrario parecerían manipulaciones o falsificaciones de un rol especialista distante” (Barceló, 2003, p.149). Es una realidad que el aprecio y la empatía, si no vienen de la autenticidad no generan el encuentro entre

las personas. En el caso del grupo, el crecimiento en las condiciones facilitadoras del ECP provocó el encuentro entre ellos.

5.2 La comunicación: más allá de las palabras

Como ya se ha visto en los apartados anteriores, los participantes tenían evidentes conflictos en la relación. Desde el primer día del taller, lo que evaluaron con mayor satisfacción fue el espacio que tuvieron para comunicarse. Los aprendizajes que rescataron ese día fueron la comunicación, el compartir, y la unión que se propició entre ellos (H.E., 1, 23/08/2016).

Durante el taller, el grupo aprendió “que la interacción abierta e incluyente da resultados positivos que pueden ser percibidos individual y colectivamente” (Canseco & Ojeda, 2016, p. 190). La comunicación en el taller fue una parte medular. Y no solo una comunicación verbal, sino una comunicación “kinésica, sensorial, física, emocional y mental” (Geller & Greenberg, 2014, p. 170) facilitando espacios de silencio, de observación entre ellos, de contacto.

Al inicio del taller no fue tan sencillo. En la sesión tres se realizó un ejercicio por díadas: “A” le comunicaba sus emociones, en silencio, a “B” y “B” observaba, captaba. Después “B” comunicaba, en silencio, y “A” observaba, captaba. Se dieron diversas experiencias. Agua, por ejemplo, expresó:

“...se me hace muy difícil a mí mirar a los ojos a las personas. Se me hizo muy difícil captar lo que ella sentía. Me sopló una. Yo soy así, como de agarrarlas, de sentir así cómo está, y lo que percibí de ella fue la fe, la gratitud y ternura. Es que la veía igual, su cara la veía igual, y dije, pues es que no sé ni qué. Y más aparte yo siempre ando riéndome y no podía decirle que no nos riéramos, pero bueno, yo me le quedaba viendo y ni me reía, entonces se me hizo muy difícil, hasta que la agarré, y la abracé, porque se me hizo muy difícil.” (Agua, UTC, 3, 10/09/2016, 30).

Agua refleja en su experiencia la dificultad para permanecer en silencio mirando a los ojos a la persona y captar sus emociones. Se infiere cierta ansiedad y deseo de aferrarse a la persona, físicamente, para poder captar mejor los

mensajes no verbales. Sin embargo, pasadas cuatro sesiones esta ansiedad se ha transformado:

“Yo siento que, que más que nada, que nos faltó tiempo ¿No? Se me hizo muy rápido. Por eso decía, ¿Todos nos vamos a parar? Se me hizo para mi falta de tiempo haberle dicho bien y que me mirara a los ojos, era lo que yo quería. Nunca me gusta mirar a los ojos, pero hoy quería que me mirara a los ojos y este, pues en realidad llegaban unos y pegaban y no sacaba qué me estaba dando, qué me estaba pidiendo, yo no supe ni que, yo sé que me hizo falta tiempo para esto, para que no sucediera lo que decía Volcán, habernos parado, yo siento que era uno por uno y decírselo” (Agua, UTC, 8, 29/10/2016, 188).

En la experiencia de Agua algo ha cambiado: en la sesión tres tiene dificultad de mirar a los ojos, en la ocho desea mirar a los ojos y tener el tiempo para expresar a sus compañeros lo que ella pide y lo que ofrece, desde los principios para la gestión ecológica de las relaciones (Soler & Conangla, 2013, pp. 184-190).

En la novena sesión, Agua, finalmente, tiene el tiempo para expresar lo que quiere verbalmente a algunos de sus compañeros y culmina su experiencia diciendo:

“Me siento a gusto por eso y porque en sí lo considero muy mi amigo, entonces me siento a gusto, aparte de que, a dos-tres gentes que admiro mucho me gustó haberles dicho porque no se da la oportunidad, porque no coincidimos, porque rápido ya son cuatro y media y ¡vámonos.! Entonces hice en ese momento lo que yo quería” (Agua, UTC, 9, 05/11/2016, 77).

El clima de facilitación grupal que se creó hizo posible que fueran sintiéndose cada vez más libres para comunicarse y para realizar en conjunto varias de las actividades, entre ellas la construcción del “taburete de las tres patas” (Soler & Conangla, 2014, p. 65). Esta metáfora utilizada en el modelo de ecología emocional subraya la importancia de la interrelación, interconexión e interdependencia, es decir, somos con los otros y con el mundo: yo, los demás, el mundo. Se aprovechó la metáfora para reforzar la actitud de congruencia: pensamiento, emoción y acción deben estar equilibrados para poder sostener este taburete.

De la sesión ocho a la sesión nueve se dio un cambio importante en la manera de comunicarse. En la sesión ocho el grupo se encuentra en un proceso de transición de un estado de incongruencia, al deseo de congruencia; de un proceso de no aceptación al proceso de aceptación entre ellos. Está el deseo explícito de algunos de “dejar viejas rencillas”, es Planeta quien lo expresa así:

“Yo creo que aquí, pues, si el grupo quiere, pues, así mejorar, necesitarían pues perdonarse muchas cosas que han pasado en el tiempo y quedarse como limpios, y hay que empezar de nuevo aquí todos, dejarse de las viejas rencillas para que haya mucha sinceridad entre todos” (Planeta, T8, 22/10/2016, 581-584).

En este deseo explícito podemos captar el llamado segundo nivel de congruencia “que se refiere a la unidad entre la conciencia y la comunicación. Aquello que se ha hecho accesible a la conciencia es lo que comunico; se trata de explicitar lo implícito” (Barceló, 2003, p. 148). Es indudable que

La comunicación es la piedra angular sobre la que descansan las relaciones humanas. En toda relación interpersonal ocurre cuando las personas entran en contacto con otra y de alguna manera manifiestan ante ésta su visión del mundo, más tarde a través del intercambio de ideas y afectos construyen un diálogo... En consecuencia, su significado será mayor cuando los comunicantes sean capaces de escucharse con mayor sensibilidad, responder con mayor cuidado, con más respeto, ser más genuinos en la identificación y expresión de sus sentimientos y necesidades. Si el diálogo se logró, entonces el individuo puede darse cuenta de que es apreciado como persona, pudiendo expresar sus experiencias de manera más libre y esperando, subliminalmente, cierta retroalimentación verbal o no verbal del otro, y así anticipar las consecuencias de sus actos de una forma más consciente (Canseco & Ojeda, 2016, p. 185-186).

Paisaje manifestó su deseo de “no tener miedo de hablar o expresar mis ideas” (Paisaje, UTC, 5, 01/10/2016, 51) y añadió:

“también no esperar a que la persona nos hable, más bien, nosotros preguntar qué te pasa, por qué estás así y dar lo mejor de mí cada día y la

comunicación ante todo y no hacer juicios antes de escuchar a la persona” (Paisaje, UTC, 5, 01/10/2016, 213).

De hecho, ella sería la que más énfasis hizo en la comunicación, según la categorización y el análisis, más de un 25% de su participación fue en torno a este tema. Se puede ver el gráfico en el anexo 5.

La experiencia de Fuego también es iluminadora. Haciendo referencia a la parábola del Pez Koi (Anexo 3), se da cuenta que tiene que abrir sus espacios de comunicación para crecer, para expandirse:

“... bueno, yo comparo la pecera chica con el lago y creo que tengo que ser más abierta, no tener ese espacio chiquito ni con mi familia, ni con mis compañeros, ni con mis amigos sino ser amplia para escuchar y para dar (Fuego, UTC, 5, 01/10/2016, 215).

Después del proceso del grupo, ella se siente sorprendida por haber recibido tanto reconocimiento por parte de sus compañeros. Al mismo tiempo ella expresa:

“Bueno pues yo en un principio, cuando empezó todo venía con altas y bajas este... pude expresar algo de lo que venía cargando para mi sola y vi que no estoy sola al ver cómo compartían mis compañeros, el apoyo, “es que le puedes hacer así”, “apoyo” me garantiza que somos grupo y unidos, que solamente tenemos que buscarnos unos a otros para compartir y respetar a cada uno... (Fuego, UTC, 10, 05/11/2016, 53-54).

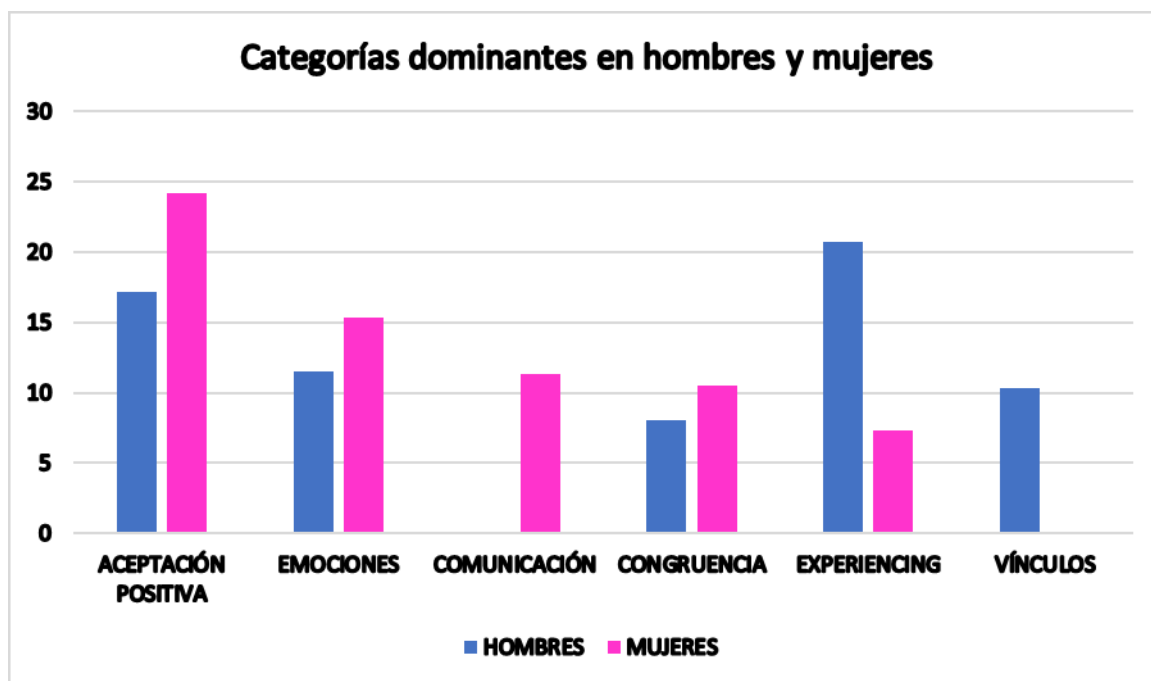
En este recorrido por las experiencias de algunos de los participantes se puede apreciar la importancia de una comunicación más allá de las palabras, que manifieste cercanía, aprecio, sensibilidad de unos a otros. En palabras de Rogers (1989, p. 150): “Llegar a una relación cercana, íntima, real, completa y comunicativa con otra persona parece encontrarse como una necesidad profunda en todo individuo, y se tiene como un valor muy alto.” No en vano fue la categoría “comunicación”, de entre la unidad temática de Relaciones Interpersonales laborales, la que tuvo una mayor incidencia en el grupo.

5.3 Gestión ecológica de las emociones

Las categorías analizadas en la unidad temática Contacto con las Emociones, fueron “emociones” y “experiencing” del sentimiento. De acuerdo a Greenberg (2000), existen dos tipos de conciencia emocional: la primera cuando el sentimiento es fuerte, y hay claridad en la conciencia para sencillamente decir, con una palabra, lo que se siente. La segunda forma es más compleja, pues el sentimiento que surge está más bien implícito en el cuerpo. Se trata de una conciencia de sensaciones-corporalmente-sentidas (Greenberg, 2000, p. 212). Rogers (1998) hace referencia a este tipo de conciencia llamándola “experiencing del sentimiento”. Es así como la hemos llamado en este análisis. Para Rogers el “experiencing” del sentimiento conlleva no solo la emoción, sino “también el contenido cognoscitivo del significado de esa emoción dentro, y de forma inseparable, de su contexto experiencial inmediato” (Rogers, 1998, p. 27). Esta experiencia del sentimiento, como la llama en la etapa seis del proceso, supone una comunicación libre y congruente. El sentimiento es aceptado por el individuo, nombrado y conocido.

Al comparar los resultados notamos que había una diferencia en la forma en que las mujeres y los hombres, que participaron en el taller, vivieron las emociones. De acuerdo a la Figura 7 se observa que la incidencia en la categoría emociones, es mayor en las mujeres que en los hombres, mientras que el “experiencing” del sentimiento es mayor en los hombres que en las mujeres.

Figura 7. Análisis comparativo de las categorías dominantes en hombres y mujeres.



En la indagación de las causas de esta diferencia, hay estudios que han demostrado que hombres y mujeres procesan las emociones de forma distinta. Las mujeres son más expresivas y la respuesta fisiológica es más fuerte ante los estímulos emocionales. Algunos estudios muestran mayor lateralización en los hombres, es decir, más instrumentalidad; mientras que en las mujeres hay más simetría en tareas afectivas (Bisquerra, 201, p. 65, Gartzia, Aritzeta, Ballyerka, Barberá, 2012, pp. 567-568). También se han encontrado en algunos estudios que “las mujeres tienden a mostrar puntuaciones superiores en las ramas de atención y expresión emocional y los hombres en las ramas de regulación” (Gartzia, Aritzeta, Balluerka & Barberá, 2012, p. 567). Desde estas diferencias es como podemos ver el proceso de los participantes.

Agua es capaz, en la quinta sesión, de describir ampliamente su estado emocional: “Mi semana fue de todo, estuve muy cansada, estresada, estuve sensible, muy enojona y, de hecho, a causa de eso no le hablo a uno de mis compañeros” (Agua, UTC,5, 01/10/2016, 140). Mientras que Universo confirma lo dicho en la teoría:

“No estamos como programados para sacar nuestras emociones, somos muy reservados, este... tal vez sea el miedo, el qué dirán u otros factores, tal vez

puede ser nuestra forma como nos han educado, este... no ser expresivos, eh a veces todo esto causa de que haya disfunción en el hogar, en el trabajo, eh y se pierda el respeto, quizá, engloba muchas cosas, creo que para mí, ¿Eh? me hizo tanto pensar, reflexionar ¿Qué me pasa con las emociones? ¿Por qué a veces no las puedo controlar? ¿Por qué este a veces un comentario me irrita demasiado? A veces siento que mi esfuerzo no, no lo toman en cuenta, o sea a veces pienso que, que en realidad no conocerse... hace sentir mal a las demás personas (Universo, UTC, 2, 3/09/2016, 48-50).

En cuanto al proceso del grupo se percibió que, con el paso de las sesiones, podían recurrir a una nomenclatura más profusa de emociones y sentimientos. De hecho, en las tres primeras sesiones el tema de emociones ocupa la centralidad. A partir de la cuarta sesión ya no solo “enuncian” la emoción, sino que la expresan desde el significado personal de la experiencia. Por tanto, podemos inferir que los participantes van dando pasos de la experiencia emocional a reconocer el contenido cognitivo de la misma. Veamos:

Agua, en la segunda sesión solo alude a las emociones, sin decir ninguna en concreto:

“Si bien mi casa, en medio de mi casa tiene muchísimas emociones y está muy difícil sacarlas, porque no he encontrado a la persona con la cual sacarlas... yo digo que sí sirve mucho encontrar una persona con la cual platicárselo y que ella lo sabe, para poder sacar todas sus emociones que uno trae aquí” (Agua, UTC,2, 03/09/2016, 106).

En la quinta sesión es capaz de identificar dos sentimientos: frustración y alegría, con claridad:

“En mi persona siento como que no quiero vivir el sentimiento de frustración. Por ejemplo, yo llego a mi casa y yo sé que mis hijas me van a recibir con alegría. Y me ven y salen corriendo y me abrazan y todo. De mis hijas todo espero... siento que con ellas no llevo eso...” (Agua, UTC,5, 01/10/2016, 78).

No todos los integrantes del grupo vivieron con la misma intensidad el contacto con sus emociones para poder gestionarlas mejor. Pero ciertamente a todos se les amplió el campo de conciencia, algunos al menos lograron conocer

más emociones, describirlas, identificarlas en sí mismos, otros lograron alcanzar un nivel no solo sensible, sino también cognitivo.

La experiencia de Árbol es muy gráfica en este proceso. En la sesión segunda logra describir varias emociones, motivado por la realización de la casa de las emociones (Anexo 3).

“Un espacio, o sea, puede ser en toda la casa. Yo puse amor y calma, ¿verdad? Pero acá puse también, al rincón, un poco de miedo y culpa donde a veces mis hijos, o yo, o mi esposa quebramos algo, o hacemos algo que no queremos, que no queríamos hacerlo y tenemos un poco de miedo ¿verdad? Donde a veces preferimos mejor quedarnos callados, que no se enteren tus padres, o tus amigos, o tus hermanos, ¿verdad?” (Árbol, UTC 2, 03/09/2017,14).

En la novena sesión, hay una clara alusión a esa sensación-corporalmente-sentida: el sentimiento está implícito en el cuerpo (Greenberg, 2000, p. 212) y al “experiencing” del sentimiento, donde el elemento cognitivo es parte de la vivencia personal:

“Pero una vez enfrentando ese miedo pues, la verdad, es muy bonito, porque se siente hasta como si te quitaran un bulto de cemento de aquí, un bulto de cemento de tu espalda porque sientes como que no estás caminando, sientes como que estás flotando por la carga que te acabas de quitar, y la verdad, este yo me imagino, como por ejemplo yo que siento paz, alegría, como ahorita no se siente nada de un peso, una carga. Ahorita podemos vernos todos a la cara y saludarnos: Hola, ¿cómo estás?, así me siento yo, y así es como me quiero expresar” (Árbol, UTC, 9, 29/10/2016, 64-65).

Aquí la emoción sentida se expresa a través de la sensación corporal, de haberse quitado una carga de encima, un bulto de cemento, sentirse flotando, ligero. Después viene el elemento cognitivo, se da cuenta que al enfrentar el miedo viene la paz, la alegría lo que provoca un acercamiento natural hacia los compañeros, mirarlos de frente, hablarles.

En esta experiencia nos encontramos varios de los elementos que hacen referencia a las etapas cinco y seis del proceso (Rogers, 1985). El fluir orgánico

propio de la quinta etapa es claro: “sientes como que estás flotando por la carga que te acabas de quitar.” Y los sentimientos son expresados en tiempo presente y con claridad. Hace frente a las contradicciones vividas hasta este momento, se infiere que antes le costaba mirar a la cara a sus compañeros, ahora le resulta sencillo. La experiencia sentida le llena de plenitud. Esta experiencia concreta refleja lo que es el “experiencing” del sentimiento: hay un contenido cognoscitivo de los sentimientos y organísmicamente sentido.

5.4 Trayectoria de la intervención

Al concluir el análisis de las categorías que tuvieron mayor incidencia en la intervención, se puede proceder a dar respuesta a las preguntas que han guiado este estudio.

5.4.1. Las Condiciones del ECP percibidas en los participantes

La primera pregunta de análisis hace referencia a las condiciones propias del Enfoque Centrado en la Persona que se pusieron de manifiesto en los participantes a partir del “Taller de gestión ecológica de las emociones”. En el marco teórico se indican las condiciones para la relación facilitadora: la consideración o aceptación positiva, la empatía y la autenticidad. Para que se dé un proceso grupal es deseable que el facilitador se libere del deseo de controlar los resultados, y creer en la capacidad que el grupo tiene para afrontar su propio proceso; es conveniente, además, que en el grupo se dé la escucha respetuosa de todas las actitudes y sentimientos, se exprese la aceptación de unos para con otros, entonces “se emprende una acción constructiva, tanto por el grupo como por los miembros individuales, para cambiar la situación en la que ellos se encuentren” (Rogers, 1994, pp.78-79).

Del análisis realizado, deducimos que las condiciones que tuvieron un despliegue más obvio fueron la aceptación positiva incondicional y la congruencia o autenticidad, sin descartar la escucha y la empatía que actuaron como soporte. Pero, comparativamente, las que se manifestaron con mayor claridad y fuerza

fueron la congruencia y la aceptación positiva entre ellos. En el grupo se dio un paso de unas relaciones en las que no se manifestaban el aprecio entre ellos. Sin embargo, el proceso desbloqueó la capacidad del grupo de acogerse tal y como son, de acercarse, de perdonar viejas rencillas. Hubo, indudablemente, un acercamiento de calidad de unos a otros, un esfuerzo por ser más congruentes. Árbol lo expresa con lucidez:

“Bueno... yo aprendí de cada uno de nosotros de que a lo mejor es muy difícil reconocernos; pero yo pienso que todos pusimos de nuestra parte y gracias a usted y a los consejos que nos ha dado hemos salido adelante poco a poquito, como decía Universo toda esta semana se vio un cambio porque a lo mejor personas con las que no nos hablábamos, o que nos volteábamos a ver mal, eso ya está todo diferente y este... y de mí mismo yo aprendí a conocer más bien mis errores. Y pues ver un punto hasta donde llegar, o donde no enojarme, o dónde está mi punto con mi compañero, o con mi compañera y pues, yo creo que, gracias a usted y al grupo, pues, que cada quien puso de su parte” (Árbol, UTC, 10, 05/11/2016, 43-47).

Las palabras de Árbol evidencian varios elementos. Hay un aprendizaje consciente que consiste en reconocer, apreciar, valorar al otro. Pero a este aprendizaje se llega, como él mismo lo expresa, partiendo del reconocimiento de los propios errores. Se parte de una experiencia escindida a la unificación de la misma, de una cierta rigidez hacia una mayor flexibilidad, de la indiferencia que lleva a la no colaboración, a la responsabilidad personal en contribuir al bienestar grupal. De esta forma el grupo inició un camino nuevo, hacia una mayor aceptación entre compañeros y hacia una mayor congruencia como personas.

5.4.2. El ecosistema laboral

Respecto a los cambios generados en el ecosistema laboral, se puede decir que se generó un movimiento positivo en cuanto a la comunicación, favorecida por la actitud de escucha. Esto se infiere por las aportaciones de los integrantes del grupo y se confirmó en las impresiones que, al finalizar el taller, intercambiaron las directoras de la Institución. No cabe duda que:

Cuando los miembros de un grupo se sienten escuchados y comprendidos, la transformación que se genera es muy impactante y significativa, surge la iniciativa desde el interior de las personas de manera creativa y emerge un clima de comunicación inmenso que anima la interacción y el encuentro (Barceló, 2003, p. 140-141).

Hablar del espacio laboral como un ecosistema tiene la finalidad de rescatar el trabajo de fondo que se realizó en la intervención. El efecto que tuvieron las distintas actividades que se realizaron y que tenían la intencionalidad de mejorar las relaciones de los trabajadores entre sí lleva a rescatar esta visión ecológica. El hecho de haber insistido en el trabajo de las emociones y en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales tuvo un efecto directo en los participantes.

El mayor logro fue el que pudieran llegar a una reconciliación aquellos que la necesitaban. También lo fue el hecho de que pudieran expresarse unos a otros el reconocimiento de su valor como personas, pues mejoró la calidad de las relaciones.

Yo me siento tranquila y también me siento relajada.. y con mucho entusiasmo y que todos estamos con ganas de dejar todo lo pasado, todos los rencores, problemas, como personas maduras y adultas reconocer todos nuestros defectos (Paisaje, UTC, 9, 29/19/2016, 59-60).

Fuego sintetiza en pocas palabras lo que el grupo, y cada uno ha pasado a significar. Dice darse cuenta de que “somos importantes todos y que nos necesitamos mucho unos a otros” (Fuego, HE, 8, 22/10/2016, 18-19). Este darse cuenta de la presencia del otro, del valor de cada uno como persona, del deseo de dejar el pasado y de iniciar una forma nueva de comunicarse fue algo que cambió el clima de relaciones en el grupo.

5.4.3. Desarrollo Humano y Ecología Emocional

Una de las novedades aportadas en esta intervención fue la aplicación de las actividades estructuradas propuestas por el modelo de ecología emocional (Soler & Conangla, 2013). La pregunta que nos hacemos es si estas actividades favorecieron el contacto y la expresión de las emociones.

En primer lugar, podemos referir estas actividades desde el Desarrollo Humano como un estímulo externo. En efecto,

“... percepción y conciencia son sinónimos; percepción es el término más restringido, que se usa por lo general cuando queremos destacar la importancia de los estímulos en el proceso; y conciencia, el término más amplio que abarca las simbolizaciones y significados que surgen tanto de estímulos puramente internos (tales como los recuerdos, los cambios viscerales, etcétera) como de estímulos externos”. (Rogers, 1998, p. 29).

Las actividades en sí mismas fueron una herramienta de facilitación grupal. Mantuvieron la atención, colaboración e implicación del grupo. Al leer las bitácoras y ver la participación del grupo, varias de las actividades los pusieron en contacto con sus emociones: la construcción del collage, en la sesión uno, fortaleció los vínculos; la casa de las emociones y las cajas con emociones, sesiones dos y tres, les abrieron a un mundo de emociones que, hasta ese momento, no les habían puesto nombre; la construcción del taburete de las tres patas, sesión cuatro, les llevó a comprender la importancia del trabajo en equipo; el visualizarse a sí mismos como una planta o como el pez koi, sesión cinco, les llevó a tomar conciencia de la importancia de cuidar sus espacios. Cuando identificaron sus “dragones” y los ubicaron en espacios concretos, sesión seis, se dieron cuenta de las creencias que les acompañaban y no les dejaban crecer. El realizar una evaluación personal desde los principios para la gestión ecológica de las emociones, sesión siete, les llevó a darse cuenta de que había decisiones importantes que tomar para mejorar sus relaciones no solo laborales, sino en todos los espacios de relación.

Las palabras de Rogers (1994, p. 105) hacen eco de la experiencia vivida: un taller con un enfoque en las relaciones humanas y en el crecimiento humano que reconoce que el potencial para aprender y el poder para actuar está dentro de la persona y no en un experto que lo controle ni en un sistema de control [...] Damos la bienvenida a cualquier forma de liberar la fuerza interior de la persona.

Como hemos podido ver a lo largo de este capítulo, hubo un despliegue de la fuerza interior de los participantes: pasaron del no aprecio a la valoración entre

compañeros, hubo un crecimiento en autenticidad, tuvieron un espacio para comunicarse de forma más congruente y fluida y pudieron contactar con sus emociones y sentimientos, nombrarlos y experimentarlos. Si éste es el caso del taller en el que se aplicaron unas actividades estructuradas, sugeridas por un modelo de ecología emocional, y si vemos que los resultados han sido positivos, pues se ha liberado la fuerza interior de las personas y el grupo, entonces este estímulo externo se puede considerar útil y positivo.

CAPÍTULO VI. DIALOGO CON AUTORES

*“Cada vez que confío en un grupo para que se autodirija,
me encuentro siendo empujado hacia nuevas
y temibles áreas de aprendizaje”.*

Rogers (1994)

Realizar una intervención en Desarrollo Humano marca un antes y un después. El antes consiste en entrar en contacto con una población, diagnosticar la problemática y establecer unos propósitos en los que el facilitador se ve personalmente implicado. El después lo dicen los resultados que se someten a un análisis y que, en la medida de lo posible, se intentan comprender e interpretar desde la vivencia de los participantes.

La novedad de esta intervención consistió en aplicar el paradigma ecológico a las relaciones y a las emociones. Leer los escritos de Rogers desde la perspectiva de la ecología resultó novedoso e interesante. Buscar bibliografía para sustentar esta orientación, desde estudios de investigación actualizados, no fue una tarea fácil pero sí posible.

En los escritos de Rogers hay una cierta recurrencia a ejemplos que tienen como base la naturaleza. Su adolescencia la pasa en contacto directo con un entorno natural, en la granja que compró su padre. De este tiempo él mismo refiere: “Laboriosamente crié mariposas en cautiverio, cuidé las orugas, guardé los capullos durante los largos meses de invierno, y en general conocí algunas de las alegrías y frustraciones del científico que intenta observar la naturaleza” (Rogers, 1985, p.17). En este contexto se puede entender la alusión de tipo ecológico que hace: “las semillas de muchas plantas pueden permanecer dormidas por muchos años. Pero cuando las condiciones son adecuadas, ellas brotan, crecen y florecen con plenitud. Para mí, esto ayuda a describir nuestro proceso como comunidad.” (Rogers, 1994, p. 122). Nos encontramos en estas palabras en la antesala de lo que es el Enfoque Centrado en la Persona: crear las condiciones adecuadas para que se pueda dar el crecimiento.

El grupo de trabajadores con los que se realizó la intervención es comparable a esas semillas en espera de un entorno adecuado, que aquí llamamos ecosistema, para desplegar la tendencia actualizante, es decir, la capacidad latente que posee cada miembro de avanzar en dirección hacia su propia madurez (Rogers, 1982, p. 42). Si el grupo es considerado como una unidad conformada por la individualidad de quienes lo constituyen nos damos cuenta que, “al funcionar como unidad orgánica, no presenta disensión entre el desarrollo personal de cada uno de sus miembros y del desarrollo del potencial de grupo en su área racional y sensible y crecen de la mano y en armonía” (Barceló, 2003, p. 108). Es por eso que, la experiencia de un solo miembro pueda extenderse a todos los miembros del grupo, lo afirma Schutz (2001): “... los grupos de encuentro son sistemas interconectados, no meros individuos ubicados en un marco grupal, y es que es esencial tomar conciencia de las interconexiones existentes” (p. 112). En el paradigma ecológico es recurrente el principio de interconexión: no podemos considerarnos aislados sino en relación y en equilibrio con todos (Boff, 2006, p. 15). El taller, a través de diversas experiencias intentó reforzar esta conciencia. Es en este contexto como se pueden leer algunas experiencias de los participantes: “Trabajando juntos se hacen las cosas más rápido” (Sol, UTC, 4, 24/09/2016, 4) ó “Solos funcionamos de una manera, unidos de otra” (Luna, UTC, 4, 24/09/2016, 51). Ambas expresiones denotan este sentido de interconexión y reflejan que la tendencia actualizante es, por sí misma, constructiva (Rogers, 1994, p. 168) por lo que un grupo que tiene como finalidad su propio desarrollo humano, tiende a autodirigirse y a realizar de manera eficaz y creativa esta meta (Barceló, 2003, p. 82).

Haciendo un acercamiento al espacio laboral del grupo nos damos cuenta que, idealmente, se tendría que dar una buena interacción y comunicación. Canseco y Ojeda (2015) afirman que alcanzar relaciones de cercanía, intimidad, buena comunicación podría satisfacer la necesidad intrínseca en toda persona de ser tenida en cuenta, de ser valorada por lo que es. Desde la experiencia de aceptación positiva por parte de los otros la persona puede funcionar de manera más sabia, integrada, unificada y efectiva (Rogers, 1994, p. 170). En la relación grupal, juega un papel imprescindible la inclusión, es decir, dejar de ser anónimo y tener una

identidad en el grupo. Al respecto Schutz (2001) afirma que “el hecho de que una persona sea identificable tiene su culminación en que sea comprendida, puesto que ello implica que alguien está suficientemente interesado en ella como para descubrir sus características singulares” (34-35). Este interés por el otro, este acontecernos el uno al otro lleva a tambalear la solidez de la estructura emocional (Barceló, 2003, p. 56). La experiencia de sentirse aceptado, reconocido, respetado, al margen del carácter positivo o negativo que comporten las actitudes del individuo (Rogers, 1982, p. 41) trae como consecuencia este movimiento emocional. Las palabras de una de las participantes refieren este proceso: “poco a poco me estoy sintiendo con ganas de ser yo misma y no tener miedo” (Paisaje, HE, 2, 03/09/2016, 6). Y es precisamente “sustituyendo el miedo por el riesgo que se puede dar inicio a una dinámica relacional” (Barceló, 2003, p. 54). En efecto, cuando una persona logra expresar con precisión, por vez primera, “cómo se encuentra, justamente entonces y precisamente al hacerlo ya no se siente de ese modo. [...] este preciso sentimiento es el sentimiento de cambio, de resolución, de experimentar el avance, el subir un nuevo escalón” (Barceló, 2003, p. 55), es la tendencia actualizante en pleno despliegue.

El taller pretendió propiciar una atmósfera en la que la expresión espontánea de los sentimientos ayudara a resolver eficazmente los problemas de comunicación entre los miembros. Rogers (1981) afirma que

cuando los miembros quieren hacer públicas ante el grupo sus verdaderas actitudes, sus ideas creadoras y sus sentimientos reales, es más posible que se desarrolle la comprensión mutua. A la comprensión mutua sucede el consenso, y de éste emerge la acción más adecuada para las necesidades del grupo. (p. 325)

Se puede inferir, tomando algunas de las frases que llegaron a decir los participantes que, efectivamente, la expresión de sus sentimientos impulsó la tendencia a la actualización del grupo. “Somos una bola de hipócritas” (Sol, HE, 8, 22/10/2016, 15); o “Siento mucho dolor porque no somos quienes decimos ser” (Volcán, HE, 8, 22/10/2016, 10) y “Yo sé cómo soy... sé cómo me siento y sé con los que no nos buscamos la cara porque tenemos un resentimiento” (Luna, UTC, 8,

22/10/2016, 234). Aquí nos encontramos ante una expresión espontánea de los sentimientos del grupo. Esta realidad fue acogida por unanimidad. Había llegado el momento y el espacio para poder admitir los verdaderos sentimientos y para que el grupo se moviera en otra dirección. Se dio ese “fluir orgánico con los individuos que están viviendo juntos en un estilo de relación ecológica.” (Rogers, 1994, p. 121). Había llegado el momento de intentar el cambio.

El siguiente paso, además de la expresión de sentimientos, fue la aceptación de los mismos. El clima de facilitación que se creó permitió que las personas se fueran sintiendo progresivamente libres para experimentar y comunicar lo que iban viviendo (Barceló 2003, p. 133). Las afirmaciones, probablemente nacidas del deseo de autenticidad y del reconocimiento de que, efectivamente se estaban viviendo en la incongruencia, los llevó a dar el paso a: “Analizar mi interior, mis emociones, expresarlas y no guardarlas” (Universo, HE, 7, 15/10/2016, 12) o a “Dejar fluir las emociones” (Árbol, HE, 2, 03/09/2016, 25). El grupo era ya un espacio seguro para la expresión de emociones.

Pero lo definitivo fue el movimiento hacia la cohesión del grupo que se dio gracias a un diálogo constructivo, más allá de las palabras, que permitió iniciar un nuevo proceso en las relaciones laborales (Canseco & Ojeda, 2016, p. 186). La facilitación grupal consistió en ir creando el clima psicológico adecuado para generar el nacimiento del vínculo, a través del ejercicio de las condiciones necesarias para la comunicación y el crecimiento (Barceló, 2003, p. 81). La sesión nueve culminó más que en palabras en gestos: miradas, acercamiento, contacto. Se había llegado a esa etapa avanzada de la inclusión cuando “todos los integrantes se tocan o respiran juntos. Esto es análogo a la integración de las diversas partes del cuerpo en un organismo único” (Schutz, 2001, p. 109). Todos se habían convertido en uno, al menos por unos instantes.

Comparativamente, al cierre del taller se dieron otras expresiones como: “me siento más tranquilo porque por unas rencillas que traíamos algunos compañeros y yo y pues ya se ve pues como que ya las arreglamos y esperemos pues que afuera sigamos siendo igual que en el taller.” (Sol, UTC, 9, 29/10/2016, 73). “Yo el día de hoy siento que dejé una carga atrás. Me siento más aliviado, más libre.” (Volcán,

UTC, 9, 29/10/2016, 55). “Me siento tranquila y así como liberada con todos mis compañeros y compañeras. Siento que no tenemos... muy a fondo algún resentimiento...” (Luna, UTC, 9, 29/10/2016, 61). Estas expresiones son el reflejo de lo que Barceló (2003), afirma:

Cuando los miembros de un grupo se sienten escuchados y comprendidos, la transformación que se genera es muy impactante y significativa, surge la iniciativa desde el interior de las personas de manera creativa y emerge un clima de comunicación inmenso que anima la interacción y el encuentro (pp. 140-141).

El desafío consistió en reactivar la manera en que cada uno podía llegar a verse como una persona valiosa en el contexto laboral, y desde ahí hacerse corresponsable de construir una atmósfera favorable en la que todos y cada uno encontraran su lugar al convertirse en líderes de sí mismos (Canseco & Ojeda, 2016, p. 191), es decir en que cada uno asumiera su propia responsabilidad en el clima de relación grupal.

Siguiendo con el paradigma ecológico, se puede decir que en el grupo se dio un proceso que fue de la entropía a la sintropía, es decir, del caos al orden. Los seres vivos producen entropía y al mismo tiempo escapan de la entropía. En la naturaleza el caos obliga a crear nuevas fuerzas de orden, más altas y complejas y con menos derroche de energía. Haciendo una analogía, en los grupos también se producen caos en las relaciones, sin embargo, la tendencia natural es salir de ese caos. “En el nivel humano y espiritual se originan formas de relación y de vida en la que predomina la sintropía (economía de energía) sobre la entropía (desgaste de energía).” (Boff, 2006, p. 29). Rogers (1986) alude a este paradigma y lo llama “tendencia formativa”. Manifiesta que “El universo construye y crea permanentemente, además de deteriorar. Este proceso es también evidente en el ser humano” (p. 71). “Se trata de una tendencia que evoluciona hacia un mayor orden, una mayor complejidad y una mayor capacidad de interrelación.” (p. 77). Naturalmente no se puede permanecer en el caos, eso significaría la destrucción. Más bien la fuerza predominante es hacia el desarrollo, hacia la construcción de relaciones en las que se dé la interconexión, la interdependencia.

Algunas experiencias quedaron recogidas en estas expresiones: “Yo aprendí a reconocernos. Es difícil, pero todos pusimos de nuestra parte. En esta semana se ve un cambio, personas a las que no nos hablábamos ya fue todo diferente. Yo aprendí a reconocer mis errores... gracias a usted y al grupo que puso de su parte.” (Árbol, UTC, 10, 5/11/2016, 44-47); “Yo pude expresar algo de lo que cargaba para mí sola, y vi que no estoy sola, al ver cómo compartían mis compañeros, me di cuenta que somos grupo y unidos. Que solamente tenemos que buscarnos unos a otros para compartir y respetar cada uno” (Fuego, UTC, 10, 5/11/2016, 53-54).

De esta forma, volviendo a la finalidad propuesta en la intervención de facilitar un espacio de interacción a los miembros del personal de mantenimiento para que pudieran ejercitar habilidades que les ayudaran a gestionar sus emociones y de esta forma incidieran positivamente en el grupo de trabajo vemos que el contacto con las emociones y la comunicación de las mismas entre compañeros de trabajo, cumplió la función social que éstas desempeñan, “sirven para influir en los demás. Podemos ver claramente que facilitan la comunicación de los estados afectivos y regulan la manera en que los otros nos responden. También facilitan las interacciones sociales y promueven la conducta prosocial” (Redorta, Obiols & Bisquerra, 2006, p. 38). En la misma línea Barceló (2003) afirma que “cuando un grupo se ocupa de su sentir emocional, su pensar reporta grandes beneficios a sus tareas que parecen más creativas y son ejercidas con mayor eficacia” (p. 96). Las experiencias recogidas en las expresiones de los participantes reflejan estos beneficios.

Podríamos inferir, entonces, que el ecosistema personal y el ecosistema de relaciones laborales se vio afectado positivamente. Pasó de un cierto caos, al orden. Esto se propició al poner las condiciones adecuadas, centradas en la persona: autenticidad, empatía, aceptación positiva incondicional, para poder desarrollar la tendencia al crecimiento que cada uno posee en germen.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Al concluir este trabajo para la obtención de grado me quedo con la sensación de encontrarme solamente en el umbral de una puerta abierta ante un tema que está todavía por descubrir, indagar, investigar, profundizar y proponer.

La novedad de esta intervención consistió en aplicar el paradigma ecológico a las relaciones y a las emociones desde el Enfoque Centrado en la Persona. Dentro de este paradigma se encuentra la ecología emocional que, a través de diversidad de metáforas basadas en la naturaleza propone una gran variedad de actividades estructuradas con un lenguaje asequible a todas las personas. En el caso de la intervención que se realizó a través de un taller, varias de las metáforas y actividades estructuradas fueron aplicadas como una herramienta de facilitación grupal y que ha dado resultados positivos, como se ha podido inferir a partir del análisis fenomenológico. Desde la perspectiva del Enfoque Centrado en la Persona se pueden destacar los siguientes resultados:

- La tendencia actualizante se percibió en el cambio que fue experimentando el grupo a lo largo de las sesiones. Lograron desbloquear la comunicación entre ellos, tomar la responsabilidad, reconocer las contradicciones en las que estaban inmersos. Esta tendencia actualizante les llevó a poder reconocer y expresar sus sentimientos con mayor naturalidad y fluidez y actuar en consecuencia. De aquí que se dio la posibilidad de que algunos miembros que estaban distanciados entre sí, al inicio de las sesiones, pudieran reconciliarse, acercarse y reconocer la valía y aportación de cada uno.
- El grupo encontró un espacio para la expresión de sus experiencias, algunas dolorosas, y la acogida respetuosa desde la escucha y la comprensión de unos a otros. Se expresaron procesos de duelo, maneras de ser o actuar con las que se sentían incómodos, estructuras en su vida que fueron reconociendo que no les ayudaban a vivir más plenamente, relaciones familiares tensas. En este sentido, el grupo, desde la sabiduría que cada uno posee supo ofrecer acompañamiento y convertirse en soporte afectivo a lo largo de las sesiones del taller y de los encuentros posteriores al taller.

- En cuanto al conocimiento y contacto con las emociones también se notó el proceso. Había un mundo emocional poco reconocido. Al principio la gama de emociones a la recurrían era pobre o se limitaba a decir: “estoy bien” o “tranquilo/a”. Las actividades estructuradas que se realizaron les fueron llevando a reconocer la presencia en ellos de la tristeza, el miedo, el enojo, la culpa, la vergüenza y hasta el asco. También pudieron contactar con la ternura, la calma, la alegría, la paz, la compasión. Poco a poco fueron experimentando la libertad para expresar sus emociones. Al finalizar el taller la conciencia de su mundo emocional se había ampliado. Esto ayudó a que dejaran de ocultar o no reconocer sus verdaderos sentimientos lo que afectaba el ecosistema laboral y decidieron afrontarlos y transformarlos a través del contacto, el dialogo, el reconocimiento y la reconciliación. Esto generó un ambiente más cálido como grupo y unas relaciones más auténticas, no por esto libres de conflictos. En este punto también se dieron cuenta cómo la escucha empática les generaba emociones que iban reconociendo y manifestando.
- En cuanto al conocimiento personal, algunos participantes empezaron a darse cuenta del origen de algunas de sus reacciones o de la forma de vivirse no solo en el ecosistema laboral. La experiencia del taller les fueron midiendo en el ecosistema familiar. Se dieron cuenta que en sus familias existían espacios que los empequeñecían y empezaron a moverse de las estructuras. Pasaron de la pasividad a la acción, de la indecisión a la seguridad de decidir, o del hermetismo al dialogo.
- Se dieron cuenta cómo las creencias paralizan y arrebatan la posibilidad de conocer nuevas oportunidades de crecimiento. Este darse cuenta que las creencias les atan generó en ellos diversos sentimientos: angustia, confusión, tristeza, inseguridad, pero también deseos de libertad y de cambio de mentalidad.
- Como grupo aprendieron a expresarse, a compartir, a trabajar juntos. Fueron positivos los encuentros entre parejas, en grupos de cuatro o más, los ejercicios de contacto, y en silencio. Algunos aprendieron a mirar a los ojos, a dejarse observar. Se percataron de la necesidad que tienen unos de otros.

- Las actividades manuales fueron parte importante porque se mantuvieron activos y despertaron su creatividad y capacidad de expresión. La recurrencia a imágenes de la naturaleza: plantas, dragones, peces, casas, fue una forma de que tuvieran aprendizajes significativos, que permanecen más allá de lo racional. El dibujo, la imagen, el construir juntos fueron catalizadores para compartir sus experiencias de vida. Al dibujar la casa de sus emociones vieron con claridad que, en su hogar, con su familia, experimentaban unas emociones con unos miembros y otras con otros, o que las emociones fuertes quedaban reservadas a algún espacio, con el intento de ser olvidadas o ignoradas, lo que generaba tensiones que estaban influyendo en otros ecosistemas relacionales.
- El grupo encontró, también en el taller, el espacio para expresar sus inconformidades laborales. En algunos momentos se dieron enfrentamientos entre dos o más, sin embargo, el grupo como cuerpo, acogió con serenidad y fue encontrando formas más constructivas para el crecimiento de sus personas y del grupo en sí mismo. Escucharles decir: “trabajando en equipo podemos sostener muchas cosas” (UTC,5,01/10/2016,55) fue una forma de reconocer la necesidad del otro.
- La conciencia de las sensaciones corporales fue otro paso que dieron. A la mitad del taller (quinta sesión) varios de ellos empezaron a distinguir entre sensación corporal y emoción. Se dieron cuenta que su cuerpo tiene algo o mucho que decirles y que a veces se le atiende poco. Algunos participantes pudieron sentir el cansancio que arrastran de años y que intentan acallar trabajando más. Escuchar la voz de otros miembros invitándoles a atender su cuerpo fue, sin duda interpelante para ellos. Esta conciencia corporal se manifestó con imágenes de sensaciones-sentidas muy claras casi al final del taller: “dejar una carga” (UTC,9,29/10/2016,53); “sentir que te quitan un bulto de cemento” (UTC,9,29/10/2016,64); “Desaparecen muchas tensiones”. (UTC, 9, 29/10/2016, 69).
- La actividad con “los principios para la gestión ecológica de las relaciones” fue una herramienta que facilitó al grupo afrontar la incoherencia: “aquí, dentro (*del taller*) somos de una forma, y afuera somos de otra” (UTC,8,22/10/2016,63).

Confrontados por estos principios empezaron a dar el paso hacia la autenticidad. De pronto sintieron la necesidad de que las condiciones del ECP fueran una realidad en ellos: “Nos hace falta escuchar, la empatía y el tomarnos el tiempo. Me ha servido mucho este taller porque yo sé cómo soy, cómo me siento y sé con los que no nos buscamos la cara porque tenemos resentimiento. Necesitamos escucharnos y darnos el tiempo y ser la misma, no tener dos caras” (UTC,8,22/10/2016,228-235). El grupo, en la octava sesión alcanzó un momento importante: pudieron expresar sus verdaderos sentimientos, su deseo de autenticidad, fueron capaces de cuestionarse en cuanto a estas claras contradicciones en su manera de ser como grupo. Responsablemente estaban aceptando esta realidad y buscando ellos mismos la manera más adecuada de manejarla. El flujo organísmico del grupo había llegado a un punto culminante. Sin duda la expresión auténtica de uno o algunos miembros abrió la posibilidad de que la dinámica del grupo cambiara.

El hecho de acompañar al grupo después de finalizar el taller me lleva a confirmar, al menos intuitivamente, es decir, sin someter a análisis, los pasos sólidos que dieron y el cambio de ambiente que se generó a partir de la intervención.

La metodología aplicada ha sido como un prisma: ha echado luz sobre aspectos concretos, suscitados por las preguntas que han guiado el análisis de la intervención. Sin embargo, las evidencias recolectadas podrían llevarnos a nuevas conclusiones, teniendo en cuenta las variables que obtuvieron una menor incidencia, pero que no por ello fueron menos importantes, como son la conciencia en la sensibilización corporal, la escucha empática, la tendencia actualizante de las que he querido hacer alusión en estas conclusiones.

Respecto al modelo aplicado, la ecología emocional, fue útil y de beneficio práctico, una herramienta facilitadora para el Desarrollo Humano y que encuentro compatible con el ECP. Me atrevo a decir que, como herramienta facilitadora, puede tener una influencia positiva en diferentes grupos humanos: distintos espacios laborales; equipos de trabajo; en organizaciones de distinta índole y aún en el acompañamiento personal, no solo grupal.

En lo referente al crecimiento en conciencia ecológica entendida como el cuidado de la tierra o del planeta no hubo referentes explícitos. Esto, lejos de ser una limitante, nos puede indicar que el paradigma ecológico tiene una mayor trascendencia: consiste en el esfuerzo por resignificar nuestras relaciones desde la solidaridad, la lealtad, el respeto, la subsidiariedad. Si éstos valores se viven entre los humanos, los reflejaremos también en nuestra relación con todos los ecosistemas con los que entramos en contacto cotidianamente.

Acercas del este paradigma ecológico, y dentro de éste el modelo de ecología emocional, las palabras de Rogers (1994, p. 103) son iluminadoras: “el descubrimiento de cualquier cosa que es aproximadamente verdadero, tiene un poder revolucionario como el de un temblor”. Estoy convencida que cada intervención en Desarrollo Humano nos va acercando, poco a poco, a esa verdad.

Beneficios para los participantes y la Institución.

El impacto que tuvo el taller en los participantes fue:

- Generar acercamiento y reconciliación entre ellos.
- Un crecimiento en la valoración personal y en la valoración de unos a otros como personas.
- Un mejor conocimiento personal y de las emociones.
- La Institución tiene un grupo en donde hay una comunicación más fluida y que continúa fortaleciendo sus relaciones, no sin dificultades.

Cuando concluyeron las diez sesiones planificadas, el grupo pidió continuar un tiempo más para afianzarse en los logros alcanzados. Tuve la oportunidad de ofrecer nueve sesiones adicionales, de enero a junio de 2017 de una hora y media de duración cada una. En la última sesión los participantes expresaron el impacto y los beneficios personales y grupales que habían tenido. Las palabras de Agua sirven como ejemplo y recogen la experiencia de muchos de ellos:

yo me voy feliz, feliz por haberla conocido, creo que usted es una de las personas que me ha ayudado mucho a superar, a asimilar todo lo que me estaba pasando, todo lo que traía en mi vida y la prueba está en que sí

mejoré... Estoy agradecida también porque, gracias a usted, supe cómo combatir o ponerle un hasta aquí a los dragones que nos enseñó, que son las cosas que tenemos, y a valorarnos más y a decir lo que uno sabe. Y haber yo sacado varios de los sentimientos que traía guardados. No sé si se acuerda de cuando empezamos, yo decía: 'si me hablan... bien; si no... pues también.' A mí me daba igual. Y ya ahorita cambié un buen que había en mi modo de pensar, tanto aquí como en mi casa. Igual todavía me valen dos tres cosillas, pero ya tanto como antes, no. Yo le decía hace dos sesiones que hay que tener mala memoria para ser feliz. Yo decía sobre de eso de que hay dragones que todavía tenemos y los hacemos a un lado porque no queremos hacerles caso si les hago caso no soy feliz, no sigo adelante. A eso yo me refería. Así que tengo que tener mala memoria para poder ser feliz. Aunque los dragones ahí están. Pero también les pongo un límite para que ya no me perjudiquen. Entonces más que nada le agradezco porque yo en mi persona sí sentí un gran avance. Muchas gracias por todo esto. (Agua, AG9, 24/06/2017).

Esta evaluación, hace eco de la experiencia vivida en el taller de gestión ecológica de las emociones, seis meses después de haber concluido. Si nos detenemos en algunas frases, reconocemos que ésta participante nota un cambio en su vida: "sí mejoré", "sentí un gran avance". Alude a la sesión sexta en la que, con una metáfora, afrontaron sus dragones, es decir, sus creencias. Se trataba de reconocerlos y enfrentarlos para encontrar oportunidades de crecimiento. Agua tiene conciencia de sus dragones, pero intenta ponerles un límite "para que no me perjudiquen". Desde esta experiencia grupal en la que se dieron las condiciones para el crecimiento ella se atreve a decir que ya no pasa indiferente ante los demás, ya no le da lo mismo si le hablan o no. Y ha logrado sacar "varios sentimientos que traía guardados". En toda esta experiencia personal se refleja que las preguntas de análisis a las que se dio respuesta en el capítulo cinco son una realidad en Agua. La aceptación positiva, el taller le ayudó a "valorarnos más" , la empatía, y el crecimiento en autenticidad en su persona fueron las condiciones que le permitieron contactar con sus sentimientos y fortalecer el campo de sus relaciones

interpersonales: “ya cambié un buen tanto aquí, como en mi casa”. Su cambio tuvo un impacto en el ecosistema laboral y familiar. Y el modelo de ecología emocional al que hace referencia desde el ejercicio de los dragones nos lleva a inferir que, efectivamente, el impacto en su persona perdura después de ocho meses de haberlo realizado.

PROPUESTAS

Al concluir este trabajo me surgen las siguientes propuestas:

- a. En el estado del arte me encontré con pocos trabajos e investigaciones que están utilizando el paradigma ecológico en Desarrollo Humano. Descubrí, además, que, en zonas donde la naturaleza está más vulnerable, por ejemplo, en la selva amazónica hay una mayor preocupación por el tema y estudios que complementan una visión ecológica que compromete la política, la economía, la educación, etc. Algunos autores hablan de una Ecología Humana, pero son pocos. Por tanto, queda un campo abierto, amplio e interesante por descubrir, por indagar y que puede aportar mucho al Desarrollo Humano. Por tanto, propongo que el Desarrollo Humano incursione en el campo de la ecología y se aprovechen en ulteriores intervenciones espacios verdes y contacto con la naturaleza.
- b. Creo conveniente aprovechar la Teoría de la Ecología del Desarrollo Humano aportada por Bronfenbrenner (1987) para hacer propuestas de intervención desde la visión que él aporta. Esta teoría ha sido aplicada más en el campo de la educación, pero no en intervenciones desde el Enfoque Centrado en la Persona. Es evidente que la visión que ofrece esta teoría de los distintos ámbitos de interrelación no es ajena al campo de intervención del Desarrollo Humano.
- c. El campo del Desarrollo Humano tiene una tarea amplia para crear una mayor conciencia ecológica, más cuando el planeta está seriamente amenazado por nuestra inconsciencia y actitud irresponsable en el uso de los recursos que poseemos. Creo que, además, el Desarrollo Humano puede ayudar a cada ser humano a pensar en las generaciones venideras. ¿Qué espacios les estamos

dejando? ¿Qué ecosistemas queremos que encuentren las próximas generaciones?

- d. Las categorías que tuvieron menos incidencia en la investigación cualitativa que se aplicó, podrían tenerse en cuenta a la hora de planificar ulteriores intervenciones o nuevas investigaciones, por ejemplo: Sensibilización corporal y ecología; ecología y tendencia actualizante; escucha de la naturaleza y escucha empática.

Para concluir, puedo decir que es hora de regresar a la gran comunidad planetaria y cósmica, como la llama Boff (2006) y de acoger las diferencias, de hacer surgir la compasión para con todos los seres vivos, especialmente los más vulnerables. Si logramos abrir los sentidos y captar el mensaje del ambiente que nos rodea podremos sentirnos comprometidos a ecologizar todo cuanto hacemos, pensamos, sentimos, vivimos. En una palabra, entrar en comunión (común-unión) no solo con los seres humanos, sino con las cosas que nos rodean y que forman parte de este hermoso planeta tierra tan amenazado y poco respetado por nosotros.

Referencias

- ADNPolitico. (13 de Mayo de 2014). *ADNPOLÍTICO*. Recuperado de www.adnpolitico.com:
<http://www.adnpolitico.com/ciudadanos/2014/05/13/las-6-clases-sociales-que-hay-en-mexico-segun-la-profeco>
- Aragonés, J., y Américo, M. (1998). *Psicología Ambiental*. Salamanca: Pirámide.
- Aula 365 (23 de mayo de 2011). *¿Cómo es un ecosistema?* [Video Podcast]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=tPFGdTE_nas&feature=youtu.be
- Barceló, B. (2003). *Crece en grupo. Una aproximación desde el Enfoque Centrado en la Persona*. España: Desclee de Brouwer.
- Blair, L. (2011). Ecopsychology and the person-centred approach: Exploring the relationship. *Counselling Psychology Review*, 43-52.
- Bisquerra, R., (2011), *Educación emocional. Propuestas para educadores y familias*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Boff, L. (2006). *Ecología: grito de la tierra, grito de los pobres*. Madrid: Trotta.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La Ecología del Desarrollo Humano. Experimentos en entornos naturales y diseñados*. Barcelona: Paidós.
- Canseco, F., Ojeda, A., (2016). Comunicación Laboral. Una propuesta para facilitar el quehacer en los equipos de trabajo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(2), 183-194. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>
- Canziani, P., y Canziani, G. (2013). *Cambio global. La humanidad ante la creación*. Buenos Aires: Lumen.
- Centro de Ecopsicología de Uruguay*. (2013). Recuperado de <http://www.ecopsicologia.com.uy/--que-es-ecopsicologia.html>
- Cohen, S. (2007). *Martín Buber y su aproximación a la Psiterapia*. Ciudad de México: Tesis de Maestría. Universidad Iberoamericana.
- Conangla, M., Soler, J., Soler, L., (2012). *Emociones: Las razones que la razón ignora. 25 metáforas de ecología emocional para el crecimiento personal*. Barcelona: Obelisco.
- Cherobim, M., (2004). *La escuela, un espacio para aprender a ser feliz. Ecología de las relaciones para la construcción del clima escolar*. Barcelona: Tesis doctoral. Universitat de Barcelona.
- Edesa, Venezuela, (30 de Julio de 2014), *¿Qué es ecología?* [Video Podcast]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=6qAPqPcMeAM>.
- European Ecopsychology Society*. (2005). Obtenido de http://www.ecopsychology.net/Que_es_la_Ecopsicologia.pdf
- Gamboa-Bernal, G. (2011). Ecología Humana y ecología ambiental: binomio clave. *Persona Bioética*, 5-7.
- Gamboa-Bernal, G A., (2015). La ecología humana es un imperativo para el mundo. *Persona y Bioética*, 19(1), 5-10. doi: 10.5294/pebi.2015.19.1.1
- Gámez, E., y Marrero, H. (2005). Bases cognitivas y motivacionales de la capacidad humana para las relaciones interpersonales. *Anuario de Psicología*, 239-260.
- Garrido Peña, F. (2007), *Sobre la epistemología ecológica*, En *El paradigma*

- ecológico en las ciencias sociales*. En Garrido, F., González de Molina, M., Serrano, J., Solana, J. (Ed.), *El paradigma ecológico en las ciencias sociales* (pp. 31-53), Barcelona, España: Icaria.
- Gartzia, L; Aritzeta, A; Balluerka, N; Barberá, E; (2012). Inteligencia emocional y género: más allá de las diferencias sexuales. *Anales de Psicología*, 28(2) 567-575. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135028>
- Geller, S.y Greenberg, L. (2014) La presencia terapéutica: La experiencia de presencia de los terapeutas en el encuentro psicoterapéutico. En *Consultorías y psicoterapias centradas en la persona y experiencias*. PP. 163-184. Buenos Aires: Gran Aldea Editores.
- Greenberg, L., (2000), *Emociones, una guía interna*. Sevilla: Desclée de Brouwer.
- Hernández, C., y Camarillo, L. (2013). *Institut d'ecologia emocional méxico*. Recuperado de <http://ecologiaemocionalmx.org/index.html>
- Hidalgo, A. (2008). *Metodología de la Investigación I*. México: Porrúa.
- Kepner, J.I. (1992). *Proceso corporal. Un enfoque gestalt para el trabajo corporal en psicoterapia*. México: Manual Moderno
- Lafarga, J. (2013). *Desarrollo Humano. El crecimiento personal*. México: Trillas.
- López, A., (7 de enero de 2014), *Las tres leyes de la ecología emocional*. [Video Podcast]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=6Na-EjTONtY>
- López, A., (15 de abril de 2015), *La gestión ecológica de las relaciones*. [Video Podcast]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=qiazFdytMpY>
- Marten, G. (2010). *Gerald Marten ... 50 years of ecological research*. Recuperado de <http://www.gerrymarten.com/ecologia-humana/capitulo01.html>
- Martínez (2015), *Ciencia y arte en la Metodología Cualitativa*. México: Trillas.
- Mejía, R., & Sandoval, S., (1998). *Tras las huellas de la Investigación Cualitativa. Perspectivas y acercamientos desde la práctica*. Guadalajara: ITESO
- Montoya Lozano, A. (2006). Humanización de las relaciones interpersonales en las organizaciones. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*,, 53-67.
- Moreira, V. (2001). *Más allá de la persona. Hacia una psicoterapia fenomenológica mundana*. Santiago de Chile: Universidad de Santiago.
- Nolan, A. (2005). *¿Quién es este hombre? Jesús, antes del cristianismo*. Santander: Sal Terrae.
- Nolan, A. (2007). *Jesús, hoy. Una espiritualidad de libertad radical*. Santander: Sal Terrae.
- Papa, F. (2015). *Carta Encíclica sobre el cambio climático y la desigualdad: Laudato Si, sobre el cuidado de la casa común*. México: Buena Prensa.
- Peralta, M., Santofimio, A., Segura, V., (2007), El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe*, 19, 81-109. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/213/21301905.pdf>
- Redorta, J., Obiols, M., Bisquerra, R., (2006). *Emoción y conflicto. Aprenda a manejar las emociones*. Barcelona: Paidós.
- Rentería, L., (1999), *Procesamiento emocional durante la participación en grupo de crecimiento de mujeres de una colonia*. Tesis de Maestría. ITESO.
- Rogers, C. R. (1985). *El proceso de convertirse en persona*. México: Paidós.

- Rogers, C. R. (1989) Hacia un enfoque moderno de los valores: el proceso de valoración en la persona madura. En J. Lafarga y J. Gómez del C. (Comps.): *Desarrollo del potencial humano* (v. 2: "Aportaciones de una psicología humanista") (2ª. Ed.) (pp. 137-152). México: Trillas.
- Rogers, C. R. (1989). La relación interpersonal, núcleo de la orientación. En En J. Lafarga y J. Gómez del C. (Comps.): *Desarrollo del potencial humano* (v. 2: "Aportaciones de una psicología humanista") (2ª. Ed.) (pp. 91-107). México: Trillas.
- Rogers, C. (1994). *El poder de la persona*. México: El Manual Moderno.
- Rogers, C. (1998). *Terapia, personalidad y relaciones interpersonales*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Rogers, C. (1986). *El camino del ser*. Barcelona: Kairós.
- Rogers, C. R., (1981) *Psicoterapia centrada en el cliente*. España: Paidós.
- Rojas, J., (2005). *Elementos para una psicoecología de la acción*. Tesis doctoral: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Roth U., E. (2000). Psicología ambiental: interfase entre conducta. *Universidad Católica Boliviana*, 63-78.
- Ryan, R., Deci, E., (2000), La teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar. *American Psychologist*, 55 (1), 68-78. doi: 10.1037/110002-066X.55.1.68
- Sánchez, C., (14 de mayo de 2013), *La isla de los sentimientos* [Video podcast]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=79AhQLDiMTY>
- Schutz W., (2001), *Todos somos uno. La lectura de los encuentros*. Buenos Aires: Amorrourtu/editores.
- Soler, J., y Conangla, M. (2013). *Ecología emocional. El arte de vivir vidas emocionalmente armónicas y sostenibles*. Barcelona: Amat.
- Soler, J., y Conangla, M. (2013). *Institut d'ecologia emocional*. Recuperado de <http://www.ecologiaemocional.org/ecologia-emocional>
- Soler, J., y Conangla, M. (2014). *Ecología emocional para el nuevo milenio. El arte de reinventarse a uno mismo*. España: Amat.
- Soler, J., y Conangla, M. (2016). *Cápsulas y boletines*. Recuperado de <http://www.ecologiaemocional.org/ecologia-emocional/capsulas>
- Vallejo Sánchez, R., (2013), *Y tú... ¿cómo te emocionas? Grupo de encuentro-taller basado en el Enfoque Centrado en la Persona con estudiantes de ciencias de la comunicación*. Tesis de Maestría. ITESO.
- Vargas, Y. & Paz, G. (2010). En M. L. López, J. L. López y J. S. Martínez (Coords): *Memorias del XV Encuentro Nacional CONEICC "La comunicación que necesitamos, el país que queremos"* (pp. 1106-1115), México, D.F., 11 de octubre de 2011. México: Consejo Nacional para la Enseñanza y la Investigación de las Ciencias de la Comunicación y Universidad Autónoma de la Ciudad de México. Recuperado de <https://www.scribd.com/doc/71612437/Ebook-La-comunicacion-que-necesitamos-El-pais-que-queremos>
- Yañez Gallardo , R., Arenas Carmona, M., y Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit. Revista de Psicología*, 193-201.

APÉNDICES

Anexo 1.

Lista de Trabajos de Grado en el ITESO, en la MDH desde 1999 hasta 2015 con el tema de Emociones. Por orden de año.

- Rentería Anzaldúa, Laura Estela, *Procesamiento emocional durante la participación en grupo de crecimiento de mujeres de una colonia* 99-08-23
- González Soto, Lorena de Jesús Emociones propias... sabiduría interna. Taller basado en el Enfoque Centrado en la Persona, con estudiantes de la Universidad de Guadalajara 11-07-14.
- Rojo Michel Martha Cristina “Descubriendo mis emociones y expresando mis sentimientos”. Taller para expresión de sentimientos dirigido a un grupo de niños y niñas de edad escolar temprana desde el Enfoque Centrado en la Persona, durante los meses de agosto a noviembre de 2008 en una casa hogar. 11-12-07
- José Jorge Sánchez Muñoz Espacio para la expresión plástica de emociones en alumnos del ITESO, desde la perspectiva del Enfoque Centrado en la Persona 23 de mayo de 2012
- Elba Elizabeth Covarrubias Anaya Inteligencia emocional para adolescentes. Taller de inteligencia emocional para adolescentes desde el enfoque centrado en la persona 22 de noviembre de 2012
- Ramón Vallejo Sánchez Y tú... ¿cómo te emocionas? Grupo de encuentro-taller basado en el Enfoque Centrado en la Persona con estudiantes de ciencias de la comunicación 19 de septiembre de 2013
- Luis Jacinto López Limón Mi mundo sensible. Taller de integración de las emociones en la vida cotidiana fundamentado desde el Enfoque Centrado en la Persona con adolescentes aspirantes a la vida religiosa y sacerdotal 25 de octubre de 2013
- Sara Lucinda Bayas Ortiz Taller: La expresión de las emociones en docentes de educación preescolar: una experiencia desde el Enfoque Centrado en la Persona 21 de noviembre de 2013
- Eugenia Patricia Zarate Valdivia “Sensibilizando mi docencia” Taller para la resignificación emocional fundamentado desde el enfoque centrado en la persona, con docentes de una escuela pública de educación primaria en Zapopan, Jalisco 11 de diciembre de 2013
- Deborah Leticia Obregón Zúñiga Autoconciencia, emociones y Desarrollo Humano. Taller con personas que trabajan en el área de servicios internos en un colegio de inspiración ignaciana en la zona metropolitana de Guadalajara 26 de junio de 2014
- Livier Alejandra Rocha Quintero Materializar mi emoción con el arte... un viaje al interior. Taller de expresión emocional con estudiantes de secundaria desde el Enfoque Centrado en la Persona de febrero a marzo de 2013 11 de diciembre de 2014

Libros editados por Soler y Conangla, en catalán, portugués y español:

- Juntos pero no atados. La pareja emocionalmente ecológica, (2006).
- Juntos pero no revueltos. La pareja emocionalmente ecológica (2006).
- Ámame para que me pueda ir. Padres e hijos desde la Ecología Emocional (2006).
- Crisis emocionales. Inteligencia emocional aplicada a situaciones de crisis, enfermedad y pérdidas (2007).
- Aplícate el cuento. Cuentos de ecología emocional para despertar adultos (2008)
- Corazón que siente, ojos que ven. 650.000 horas para gozar de una vida emocionalmente ecológica (2010)
- Ecología emocional para el nuevo milenio. El arte de reinventarse a sí mismo. (2014).
- La fuerza de la gravitación emocional". Escrito con la colaboración del Dr. Rafael Bisquerra.
- Se puede consultar la página web que se titula: "Institut d'ecologia emocional" en <http://www.ecologiaemocional.org/>, en la que están constantemente actualizando material y temas. La extensión del Instituto en México se puede consultar en: <http://www.ecologiaemocionalmx.org/>

Anexo 2

CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES:

Conjunto de reactivos:

Conjunto	Afirmación
Finanzas personales	En general no logro administrar mi dinero para cubrir todas mis necesidades personales y familiares
Finanzas personales	Mis familiares y amigos me han señalado últimamente que no administro bien mi dinero
Relaciones personales	Solo me llevo bien con algunas personas con las que convivo
Relaciones personales	Pocas personas con las que convivo se sienten muy satisfechas de relacionarse conmigo.
Comunicación-escucha	Cuando tengo que expresar algo, casi no tengo personas que me escuchen sin sentirme juzgado(a)
Comunicación-escucha	Mis familiares, amigos y colegas me señalan que no se sienten escuchados por mí
Inteligencia emocional	Creo que llorar es muestra de debilidad y que no me debo de enojar con los demás.
Inteligencia emocional	Me reprimo al expresar mis sentimientos mientras que se me pasan, porque no son importantes
Autoestima	Dejo de hacer cosas que me gustan para no molestar a los demás
Autoestima	No me siento plenamente aceptado por los demás porque los demás son mejores que yo y no estoy a su altura
Emociones	Se me dificulta levantar mis estados de ánimo (enojo, miedo, tristeza, ansiedad, angustia)
Emociones	Con frecuencia me dicen que permanezco (triste, enojado, ansioso, angustiado, o con miedo, por mucho tiempo)
Violencia	Les grito a los demás cuando pierdo la paciencia porque está justificado
Violencia	Me cuido de no hacer enojar a los demás por temor a que me agredan
Sentido de trabajo	No tengo claro si me gusta el trabajo que realizo, pero no tengo otra opción
Sentido de trabajo	Con frecuencia me dicen los demás que podría hacer mejor mi trabajo

Cuestionario aplicado:

De los siguientes grupos de Afirmaciones ordene los enunciados de 1 al 4 donde 1 es lo más cierto y 4 lo menos cierto

a	Mis familiares y amigos me han señalado últimamente que no administro bien mi dinero.	()
	Sólo me llevo bien con algunas personas con las que convivo.	()
	Mis familiares, amigos y colegas me señalan que no se sienten escuchados por mí.	()
	Creo que llorar es muestra de debilidad y que no me debo de enojar con los demás.	()

b	Pocas personas con las que convivo se sienten muy satisfechas de relacionarse conmigo.	()
	En general no logro administrar mi dinero para cubrir todas mis necesidades personales y familiare:()	()
	Cuando tengo que expresar algo, casi no tengo personas que me escuchen sin sentirme juzgado(a)	()
	Me reprimo al expresar mis sentimientos mientras que se me pasan, porque no son importantes	()

c	Mis familiares, amigos y colegas me señalan que no se sienten escuchados por mí.	()
	Creo que llorar es muestra de debilidad y que no me debo de enojar con los demás.	()
	No me siento plenamente aceptado por los demás porque los demás son mejores que yo y no estoy ()	()
	Se me dificulta levantar mis estados de ánimo (enojo, miedo, tristeza, ansiedad, angustia...)	()

d	Me reprimo al expresar mis sentimientos mientras que se me pasan, porque no son importantes	()
	Cuando tengo que expresar algo, casi no tengo personas que me escuchen sin sentirme juzgado(a)	()
	Con frecuencia me dicen que permanezco (triste, enojado, ansioso, angustiado, o con miedo, por rr()	()
	Dejo de hacer cosas que me gustan para no molestar a los demás.	()

e	No me siento plenamente aceptado por los demás porque los demás son mejores que yo y no estoy ()	()
	Se me dificulta levantar mis estados de ánimo (enojo, miedo, tristeza, ansiedad, angustia...)	()
	Me cuido de no hacer enojar a los demás por temor a que me agredan.	()
	No tengo claro si me gusta el trabajo que realizo, pero no tengo otra opción	()

f	Con frecuencia me dicen que permanezco (triste, enojado, ansioso, angustiado, o con miedo, por rr()	()
	Dejo de hacer cosas que me gustan para no molestar a los demás.	()
	Con frecuencia me dicen los demás que podría hacer mejor mi trabajo	()
	Les grito a los demás cuando pierdo la paciencia porque está justificado.	()

g	Me cuido de no hacer enojar a los demás por temor a que me agredan.	()
	No tengo claro si me gusta el trabajo que realizo, pero no tengo otra opción	()
	Mis familiares y amigos me han señalado últimamente que no administro bien mi dinero.	()
	Sólo me llevo bien con algunas personas con las que convivo.	()

o	Sólo me llevo bien con algunas personas con las que convivo.	()
	Mis familiares y amigos me han señalado últimamente que no administro bien mi dinero.	()
	Se me dificulta levantar mis estados de ánimo (enojo, miedo, tristeza, ansiedad, angustia...)	()
	No me siento plenamente aceptado por los demás porque los demás son mejores que yo y no estoy	()

p	Pocas personas con las que convivo se sienten muy satisfechas de relacionarse conmigo.	()
	En general no logro administrar mi dinero para cubrir todas mis necesidades personales y familiare:	()
	Con frecuencia me dicen que permanezco (triste, enojado, ansioso, angustiado, o con miedo, por r	()
	Dejo de hacer cosas que me gustan para no molestar a los demás.	()

q	Cuando tengo que expresar algo, casi no tengo personas que me escuchen sin sentirme juzgado(a)	()
	Me reprimo al expresar mis sentimientos mientras que se me pasan, porque no son importantes	()
	Les grito a los demás cuando pierdo la paciencia porque está justificado.	()
	Con frecuencia me dicen los demás que podría hacer mejor mi trabajo	()

r	Mis familiares, amigos y colegas me señalan que no se sienten escuchados por mí.	()
	Creo que llorar es muestra de debilidad y que no me debo de enojar con los demás.	()
	Me cuido de no hacer enojar a los demás por temor a que me agredan.	()
	No tengo claro si me gusta el trabajo que realizo, pero no tengo otra opción	()

s	Creo que llorar es muestra de debilidad y que no me debo de enojar con los demás.	()
	Cuando tengo que expresar algo, casi no tengo personas que me escuchen sin sentirme juzgado(a)	()
	No tengo claro si me gusta el trabajo que realizo, pero no tengo otra opción	()
	Les grito a los demás cuando pierdo la paciencia porque está justificado.	()

t	Me reprimo al expresar mis sentimientos mientras que se me pasan, porque no son importantes	()
	Mis familiares, amigos y colegas me señalan que no se sienten escuchados por mí.	()
	Con frecuencia me dicen los demás que podría hacer mejor mi trabajo	()
	Me cuido de no hacer enojar a los demás por temor a que me agredan.	()

Anexo 3

Dinámicas

Collage y rompecabezas

Dividir el grupo en grupos de 4. A cada grupo se le entrega una cartulina que ellos deben partir en 4 pedazos. Cada grupo tiene a su disposición revistas, pegamento y tijeras y arma un collage con frases e imágenes. Después de un breve compartir en el grupo pequeño, se procede a hacer de los 4 un solo collage y a ponerle un nombre por grupo. Cada grupo, con un portavoz, presenta su collage. Finalmente, de todos los collages se forma uno solo, grande, integrado. Todo el grupo debe ponerle un nombre. Recoger experiencias.

Material: revistas, cartulinas, tijeras, pritt, cinta diurex.

Idea tomada de (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 24-25) y reelaborada por la facilitadora.

Construir la casa emocional:

Invitar a los participantes a dibujar su “casa emocional”. Identificar las emociones que habitan en ella. Las emociones que están tocando a la puerta y no han entrado. Si hay emociones encerradas. Emociones que están saliendo por la puerta trasera. Ubicar emociones en la parte principal de la casa. Emociones que están en espacios de intimidad. Emociones que se pasean en el jardín. ¿Hay algún lugar en la casa en la que tira la basura emocional? ¿Qué emociones hay ahí? ¿Llueven emociones encima de tu casa? ¿Es una lluvia nutritiva o es ácida? (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 36). Se complementa con una hoja de conclusiones. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 37)

¿Cómo es mi casa emocional?

Lo que hay y me gusta	Lo que hay pero no me gusta
Lo que no hay pero me gustaría que hubiera	Lo que no hay ni me gustaría que hubiera

¿Con qué emociones te conectas en cada casilla? Dales nombre: _____

Conclusiones _____

Acciones de mejora: _____

Nombre: _____

Material: Cartulina, Hojas con emoticonos y emociones diversas, pritt, tijeras, marcadores.

Cajas de las emociones

Cada participante tendrá 5 cajas de colores y en ellas papeles escritos con emociones:

Caja roja contiene las emociones fuertes: ira, enojo, furia, cólera, irritación, frustración, miedo, impotencia, rabia, asco, vergüenza.

Caja negra contiene las emociones apagadas, oscuras: soledad, tristeza, desesperanza, abandono, pena, angustia, pesadumbre.

Caja verde contiene las emociones florecientes: esperanza, fe, ilusión, curiosidad, consuelo, confianza, compasión.

Caja amarilla contiene las emociones brillantes: amistad, amor, ternura, compasión, alegría, felicidad.

Caja azul contiene las emociones silenciosas: humildad, gratitud, serenidad, calma, paz.

Sacar las emociones de las cajitas, verlas, y escoger una de cada caja, escribirlas en un papel. De las cinco emociones, escoger tres. Se compartirán en dinámica de contacto, en silencio. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 39).

Escáner emocional: De las tres emociones que escogieron van a tratar de ampliar el estado emocional, por ejemplo: “Me siento cansado, triste, preocupado” e iniciar la gestión de las mismas: Me siento cansado por... me siento triste cuando... me preocupa que...”

Material: cajitas de colores, con papeles de color con las emociones escritas. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 40-42).

Semáforo emocional: Se les entrega una hoja de trabajo en columnas. En la primera columna hay un listado grande de emociones. Se trata que clasifiquen las emociones poniéndoles rojo a aquellas que deben controlar; amarillo las que pueden desembocar en emociones tóxicas y verde las emociones que pueden fluir libremente. Después se hace el esfuerzo de contactar con la emoción y ver de qué informa esa emoción y, por últimos, las acciones de mejora, sobre todo en emociones “tóxicas”. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 46-47).

Material: Hoja diseñada especialmente para la dinámica. (Ver apéndice 4)

Taburete de tres patas: Los participantes tendrán cada uno el material que se describe para que construyan un taburete de tres patas. El único requisito es que se compruebe que se mantiene de pie y es lo suficientemente fuerte para sostener al menos una lata de atún o, inclusive otros objetos. Una pata representa a la persona: “yo”, otra: “los demás” y otra es “el mundo”. Los palos pequeños o de refuerzo representan el pensamiento, la emoción y la acción. De la unión o “congruencia” entre ellos depende la fuerza del taburete.

Material: Una madera redonda, tres palos para las patas y tres palos para el refuerzo. Pistola de silicón caliente. Varas de silicón. Una lata de atún o cualquier otro peso. (Inspirado en Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 60-62)


Pez koi: El pez koi tiene la capacidad de adaptarse al ambiente en donde vive. Si vive en una pecera, sus dimensiones se adaptarán a ese espacio, se quedará pequeño, pero si vive en un lago, puede alcanzar medio metro de longitud. Una vez hecha la explicación, reciben una hoja de trabajo en la que tratarán de medir cómo

se experimentan en los distintos ambientes en los que se desenvuelven. Se trata de colorear desde el 1 hasta el 10, dependiendo qué tanto pueden expandirse o se empequeñecen. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 102 y 107)

Material: Una hoja de trabajo previamente impresa.

¿Una pecera o un lago?

¿Cebes en tu vida? ¿Sientes que dispones de espacio suficiente? Imagina que tu vida es una pecera, o tal vez un lago.



Analiza cada espacio de tu vida y ponle una puntuación de 1 a 10, trata de ser REALISTA, no lo que quisieras, sino lo que en realidad ES. El 1 es la asfixia máxima en el área en concreto y el 10 es el sentimiento de máxima disponibilidad de espacio para crecer margen para desenvolverte en ella.

Puedes dibujar los espacios en colores, si te viene bien para distinguir...

ESPACIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pareja										
Hijos										
Hijos y pareja										
Familia (padres, hermanos)										
Amigos										
Trabajo										
Escuela (si estudias)										
Iglesia										
Otro (¿cuál)										

Nombre: _____

La planta y su hábitat: Se trata de que dibujen una planta con la que se van a identificar ellos mismos. Después de inducirlos a la relajación, se les pide que se imaginen que son una planta y, después se hacen estas preguntas:

- ✓ ¿Qué tipo de planta serías?
- ✓ ¿Dónde habitarías?
- ✓ ¿Cómo es el lugar donde estás plantada?
- ✓ ¿Tienes otras plantas a tu alrededor? ¿Cuáles? ¿Cómo convives con ellas?
- ✓ ¿Cómo es la tierra en la que te alimentas? ¿Qué composición tiene?
- ✓ ¿Cómo son tus raíces? ¿Cuál es el espacio que tienes para crecer?
- ✓ ¿Cómo te sientes en el territorio donde estás en estos momentos? ¿Qué te proporciona?
- ✓ ¿Te gustaría trasplantarte a otro lugar? ¿A cuál? ¿Qué esperas de este nuevo lugar? (Conangla, Soler y Soler C., 2012, pp. 108)

Sin romper el silencio, se les invita a dibujar la planta que es cada uno y el hábitat en el que vive.

Material: Cartulina, lápices de colores.

Mapas y dragones: “Se les introduce brevemente con esta historia: “Dice Von Oech que, hace siglos, cuando a los cartógrafos se les acababa el mundo conocido, antes de terminar de llenar el pergamino, dibujaban un dragón en la esquina de la hoja. Éste era un signo que indicaba a los exploradores que entraban en un territorio desconocido bajo su propio riesgo. Lamentablemente, algunos exploradores tomaron este símbolo de forma literal y tuvieron miedo de aventurarse en mundos ignotos. Otros, sin embargo, fueron más audaces y vieron en el dibujo una señal de nuevas oportunidades e hicieron importantes descubrimientos.” (Conangla, Soler y Soler C., 2012, p. 110-113).

Se les entrega una cartulina con un simulacro de mapa dibujado. Se les pide que en cada espacio anoten algunos ámbitos de relación que tengan, por ejemplo: trabajo, amistades, pareja, hijos, padres, etc. Después se les pide que se detengan en cada uno de esos espacios y detecten posibles “dragones”, es decir, algo que no les deja crecer, expandirse, ante lo que tienen miedo y se retraen. Se les indica que peguen dragones en el ámbito de relación donde los detecten. Después se da un tiempo para que contemplen su mapa. Si es posible que le pongan nombre a cada dragón. Después de eso se les entrega una hoja de trabajo que se llama: **“Neutralizar dragones”**. Se trata de que identifiquen frases o creencias que tienen y les paralizan, les impiden explorar nuevos espacios. A cada “frase-dragón” corresponde una “Frase neutralizadora y potenciadora”. (Conangla, Soler y Soler C., 2012, p. 116-117).

**Donde hay un dragón se haya un punto de mejora
La vida empieza donde acaba tu "zona de confort"**

Frase-dragón	Frase neutralizadora y potenciadora
No voy a poder	<i>Voy a prepararme para conseguirlo</i>
No sirvo para esto	
Yo no soy creativo	
Como en casa en ninguna parte	
Es demasiado difícil para mí	
Si lo digo no me va a querer	
Es muy poco lo que puedo hacer	
Solo es posible enamorarse una vez	
Si lo dice la mayoría, entonces, es verdad	
Es mejor malo por conocido que bueno por conocer...	
Quien bien te quiere te hará llorar...	
No voy a salir adelante	
Tengo miedo	
Siempre se ha hecho así	

Material: Cartulina, marcadores, dragones impresos, pritt, hoja impresa de "Neutralicemos dragones".

Lo que ofrezco, lo que pido: Después de haber encontrado su "perfil relacional" se les entrega una hoja con los nombres de todos los participantes. En esta hoja van a anotar en una columna lo que pido a esta persona concreta y en otra columna lo que yo le ofrezco a esta persona concreta. Lo que pido y lo que ofrezco tiene que ver con los siete principios para la gestión ecológica de las relaciones. Una vez identificado lo que pido a cada uno y lo que ofrezco a cada uno, vamos a colocar etiquetas de colores a cada participante. Cada principio tiene un color.

LO QUE OFREZCO Y LO QUE PIDO

NOMBRE	LO QUE TE OFREZCO (DERECHA)	LO QUE TE PIDO (IZQUIERDA)
LAGO		
ENERGÍA		
PAISAJE		
SOL		
ESTRELLA		
LUNA		
ÁRBOL		
VOLCÁN		
AGUA		
RÍO		
PLANETA		
FUEGO		
FLOR		
UNIVERSO		
BOSQUE		
MAR		
AIRE		

	AUTOESTIMA
	RESPONSABILIDAD
	RESPECTO
	EQUILIBRIO
	AUTOCONFIANZA
	EMPATÍA
	COHERENCIA

En el lado izquierdo de cada participante, se pegará “lo que te pido” y del lado derecho: “lo que te ofrezco”. Así, lo que pide es “respeto” colocará en el lado izquierdo una etiqueta azul; si lo que ofrece es empatía, se colocará del lado derecho una etiqueta morada.

Material: Hoja de trabajo y etiquetas de 7 colores distintos. Tiene que haber suficientes etiquetas para todos. Al menos 17 etiquetas de cada color para cada participante. (Dinámica de creatividad personal)

Las estolas: Inspirada en la dinámica de las estolas proporcionada por Carlos López Kirschner, en la asignatura de Habilidades para la relación facilitadora I, con la Mtra. Sofía Cervantes, Otoño 2012). Adaptada para esta ocasión por la facilitadora de este taller:

Crear un clima propicio de silencio y contacto. Caminan en distintos sentidos, sueltan las emociones. Pasos lentos y después pasos fuerte, como marcha. Se les induce a contactar con la emoción de resistencia y a expresarla con un fuerte grito: “¡No quiero!”. (Ejercicio adaptado, inspirado en la Asignatura de Conocimiento Personal y Sensibilización corporal con el Mtro. Javier Palomar Lever, Primavera 2013). Se les invita a detenerse por unos segundos por parejas y hacer contacto visual. Después de les invita a traer una experiencia que les genere tristeza, y haga contacto visual entre dos. Después de volver a caminar, se les invita a contactar con

la culpa, nuevamente contacto visual entre dos; después se hace un círculo entre todos, tomados de la mano. Y todos van hacia el centro, cerrando el círculo lo más posible, hasta intentar formar con sus manos una montaña. Permanecen así por unos instantes. Sueltos, nuevamente caminan y se les dirige la dinámica de las estolas. Consistirá en colocar en algunos de sus compañeros que ellos seleccionen una estola de distintos colores:

Naranja: para pedir disculpas

Blanca: para hacer una petición.

Verde: Reconocer en el otro su valía como persona.

Azul: distancia. Reconocer la distancia que guardo con el/la otro/a.

Después de tener todos, sus estolas, se les hace marchar y detenerse, tomarán la mano de quien tengan más cerca. Permanecen en silencio. Después una pareja se une a otra y serán 4 tomados de la mano; después serán 8 y así hasta estar todos tomados de la mano. Se les pide tomar conciencia del flujo de energía que corre entre ellos. Lo siguiente es que se tomen de los hombros. Con mi mano izquierda tomo el hombro izquierdo de mi compañero y con la derecha el hombro derecho. Queda un círculo mucho más cerrado. Se les pide tomen conciencia si hay cambio de flujo de energía. Permanecen así unos instantes no tan breves para, después, ir soltándose poco a poco. Compartir la experiencia.

Material: Listones de colores, suficientes para todo el grupo y para que cada miembro del grupo tenga para colocar al menos un listón a cada uno de sus compañeros si fuera necesario.

Anexo 4
Documentos

Gestión ecológica de las emociones

1. Afectos, emociones, estados de ánimo que habitan en mi casa normalmente. Márcalos con una "X"

ALEGRÍA	TRISTEZA	MIEDO	ENOJO	ENVIDIA	ANSIEDAD	ANGUSTIA	CELOS	CULPA	ODIO

COMPASIÓN	SOLEDAD	VERGÜENZA	RESENTIMIENTO	CURIOSIDAD	DESEO	FORTALEZA	CONFIANZA

AMOR	REPUGNANCIA	DESCONCIERTO	IRRITABILIDAD	CONTENTO	ASCO	INSEGURIDAD	RABIA	PESIMISMO

EUFORIA	REPUGNANCIA	CALMA	PLENITUD	ACEPTACIÓN	FURIA	ABURRIMIENTO	ADMIRACIÓN

PREOCUPACIÓN	DESCONFIANZA	IMPOTENCIA	AFLICCIÓN	FRUSTRACIÓN			

2. No me gusta sentir: _____
3. Algunas emociones que se han acumulado en una de mis habitaciones _____
_____ y _____
4. ¿El espacio donde habitan mis emociones lo percibo amplio o estrecho?

5. ¿Qué "clima" reina en tu mundo emocional?

CÁLIDO	FRÍO	DESIERTO	HELADO	POLAR	LLUVIA	HÚMEDO	TEMPLADO

6. ¿Cuáles emociones compartes con otras personas?
_____, _____, _____, _____

7. ¿Qué tienes que mejorar en tu casa emocional? ¿Remodelar, pintar, añadir...?

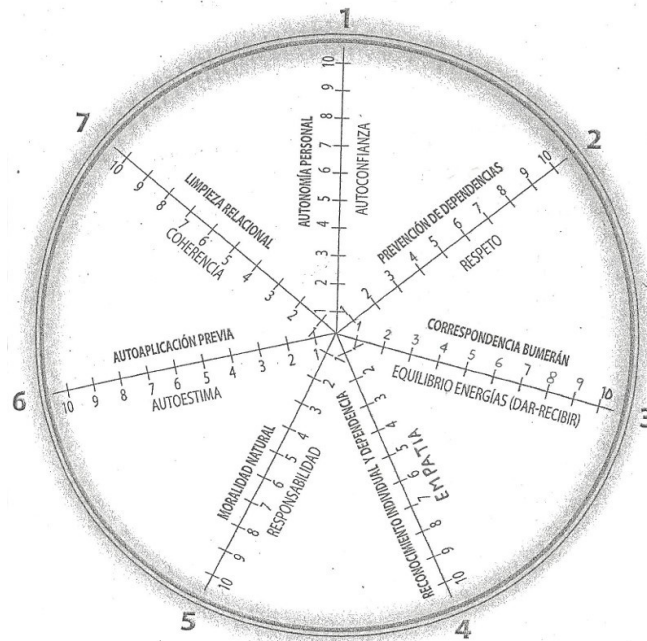
Semáforo emocional

Emoción/Afecto Sentimiento	Semáforo (verde/rojo/amarillo) Colorear	Me informa de...	Acción de mejora a realizar
Amistad			
Ira			
Soledad			
Esperanza			
Humildad			
Tristeza			
Amor			
Pesadumbre			
Consuelo			
Enojo			
Desesperanza			
Desánimo			
Temura			
Calma			
Cólera			
Confianza			
Gratitud			
Alegría			
Abandono			
Furia			
Compasión			
Resentimiento			
Serenidad			
Imitación			
Peña			
Curiosidad			
Angustia			
Ilusión			
Envidia			
Sorpresa			
Miedo			
Paz			
Repugnancia			
Fe			
Desconcierto			
Contento			
Irritabilidad			
Felicidad			
Culpa			
Asco			
Inseguridad			
Admiración			
Odio			
Vergüenza			

Lo que va bien, lo que va mal.

	Yo conmigo mismo	Yo con los demás	Yo con el mundo
Lo que va bien			
Lo que puedo mejorar			

Perfil relacional



MI PERFIL RELACIONAL

AUTONOMÍA PERSONAL (Autoconfianza)

1. Confío en mis recursos personales
2. Estoy bien cuando estoy solo
3. Lucho para hacer realidad mis proyectos
4. Manifiesto con respeto lo que siento y pienso
5. Me siento responsable de la persona que soy y de la vida que vivo

PREVENCIÓN DE DEPENDENCIAS (Respeto)

1. Pienso que cada persona debe asumir la responsabilidad de su vida.
2. Intento respetar los espacios físicos, de iniciativa y de intimidad con los demás.
3. Evito las conductas salvadoras, paternalistas o de sobreprotección.
4. No delego a los demás las decisiones ni el control de mi vida.
5. Entiendo que ninguna persona es de mi propiedad y respeto su decisión de irse de mi lado.

BUMERÁN (Equilibrio de energías)

1. Ser generoso es un valor que pongo en práctica a diario.
2. Estoy atento a las emociones que emito y a su impacto en el clima emocional de mi alrededor.
3. Expreso a diario la gratitud que siento por los dones que recibo.
4. Cuando actúo me mueve la coherencia (lo que elijo en libertad) y no el rédito que pueda tener al hacerlo.
5. Gestiono mis basuras emocionales a diario evitando que se acumulen.

RECONOCIMIENTO DE LA DIFERENCIA (Empatía)

1. Pienso que las diversas formas de ser, culturas y estilos personales son fuente de riqueza
2. Cuando preparo algo por alguna persona pienso en aquello que le gusta más a ella en lugar de pensar en lo que me agrada a mí.
3. Gozo de amistades y relaciones muy diversas en lo que se refiere a la forma de ver el mundo y de ser.
4. Intento ponerme en el lugar del otro y captar cómo se siente ante determinada situación-
5. Evito emitir juicios de valor, etiquetar o criticar aquello que desconozco.

MORALIDAD NATURAL (Responsabilidad)

1. Creo que soy corresponsable de lo que ocurre en el mundo.
2. Intento obrar rectamente tanto si me ven los demás como si no.
3. Lo que me duele a mí intento no hacerlo a los demás.
4. Evito agredir, gritar, menospreciar o herir a los demás con mi conducta.
5. No espero que vengan soluciones de fuera para mis problemas y los del mundo. Paso a la acción.

AUTOAPLICACIÓN PREVIA (Autoestima)

1. Dedico tiempo cada día a cuidar de mi cuerpo físico, emocional, mental y espiritual.
2. Respeto mis tiempos y ritmos.
3. No pido a los demás aquello que yo no me autoaplico
4. Cuido el clima y los espacios naturales y emocionales de los que participo.
5. Soy consciente del valor que tengo como persona y busco las mejores condiciones para crecer.

LIMPIEZA RELACIONAL (Coherencia)

1. Me reconozco el derecho a elegir las personas con las que camino por la vida.
2. Trabajo para tejer relaciones basadas en la libertad, el respeto y el afecto mutuo.
3. Invierto mis energías en la mejora personal en lugar de intentar cambiar a los demás.
4. Me muestro como soy realmente sin recurrir a máscaras para gustar a los demás.
5. Si me encuentro con personas emocionalmente tóxicas me protejo y, si es preciso, me aparto a fin de evitar desequilibrarme o contaminarme.

AUTONOMÍA PERSONAL (Autoconfianza)

6. Me asusta tomar decisiones.
7. Estoy pendiente de lo que pensarán los demás de mí.
8. Me cuesta expresar lo que pienso y siento y pedir lo que quiero.
9. Las situaciones de cambio me provocan ansiedad.
10. Intento llenar como sea mi tiempo para no estar solo.

PREVENCIÓN DE DEPENDENCIAS (Respeto)

6. Tiendo a supervisar, controlar y meterme en la vida de los demás.
7. Me anticipo a las necesidades y deseos de los demás y actúo sin que se me haya pedido un favor.
8. Creo que algunas personas están en deuda conmigo por lo que yo hago por ellas.
9. Tiendo a mostrarme posesivo en las relaciones y busco cierta exclusividad.
10. Siento malestar cuando alguien va en contra de algo que yo creo que debería ser de determinada forma.

BUMERÁN (Equilibrio de energías)

6. En general no me gusta lo que recibo de los demás.
7. Creo que la vida no es justa conmigo,
8. Cuando hago algo por alguien suelo estar pendiente de que esta persona me lo devuelva.
9. Creo que en la vida es preciso sacrificarse.
10. Me siento agotado y sin energía creativa.

RECONOCIMIENTO DE LA DIFERENCIA (Empatía)

6. Pienso que la diversidad humana es más fuerte de problemas que de oportunidades.
7. Creo que hay algunas verdades absolutas y que quien las tiene debe intentar convencer a los demás.
8. Ser empático te hace sufrir más en la vida.
9. Prefiero moverme en entornos relacionales formados por personas semejantes a mí.
10. Rehuyo, si puedo, las situaciones de confrontación y divergencia.

MORALIDAD NATURAL (Responsabilidad)

6. Me encargo de ir bien yo. De los demás que se ocupen ellos mismos, los políticos o las instituciones.
7. Si no me ven... puedo actuar de forma menos ética que si tengo espectadores.
8. Tiendo a centrarme en mis necesidades y deseos.
9. No siempre valoro el impacto que mis palabras y acciones tendrán en los demás.
10. Mi trato a las personas puede ser diferente en función de si "son de los míos" o no.

AUTOAPLICACIÓN PREVIA (Autoestima)

6. Hago cosas y más cosas pero no me doy tiempo a mí mismo.
7. Vivo aceleradamente y con ansia.
8. A menudo pido a los demás que hagan o se comporten como yo no hago.
9. No tengo demasiada estima por mí mismo. Suelo pensar que los demás valen más que yo mismo.
10. Sé lo que me conviene pero no me lo doy.

LIMPIEZA RELACIONAL (Coherencia)

6. Pienso que "debo aguantar" a las personas de mi familia biológica por emocionalmente tóxicas que sean.
7. Frecuentemente después de un encuentro con determinadas personas me quedo sin energía.
8. Las emociones que me contagian más a menudo la gente con la que me relaciono son: mal humor, irritabilidad, desánimo o rechazo.
9. Me da miedo arriesgarme a dejar algunas personas porque temo quedarme solo (sola)
10. Suelo ponerme máscaras emocionales para protegerme y ser aceptado por los demás.

PRINCIPIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Autonomía (Autoconfianza)											
Prevención de dependencias (Respeto)											
Búmeran (Equilibrio de energías)											
Reconocimiento de la diferencia (Empatía)											
Moralidad natural (Responsabilidad)											
Autoaplicación previa (Autoestima)											
Limpieza relacional (Coherencia)											

0 No
0.5 Poco
1 Regular
1.5 Sí
2 Mucho

0 No
- 0.5 Sí / A veces
- 1 Mucho

FRASES INCOMPLETAS

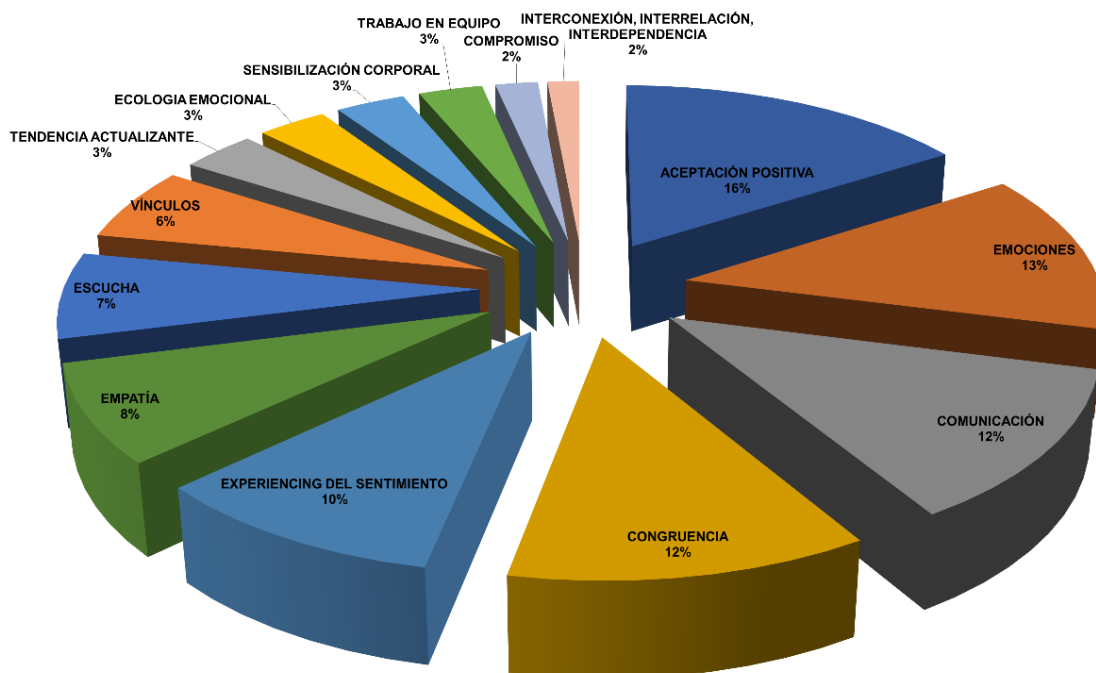
TRATA DE COMPLETAR LAS SIGUIENTES FRASES CON LO PRIMERO QUE VENGA A TU MENTE...

1. Al concluir el taller _____
2. La tristeza _____
3. Agradezco al grupo _____
4. Hoy sé _____
5. Los demás _____
6. Las emociones que me habitan _____

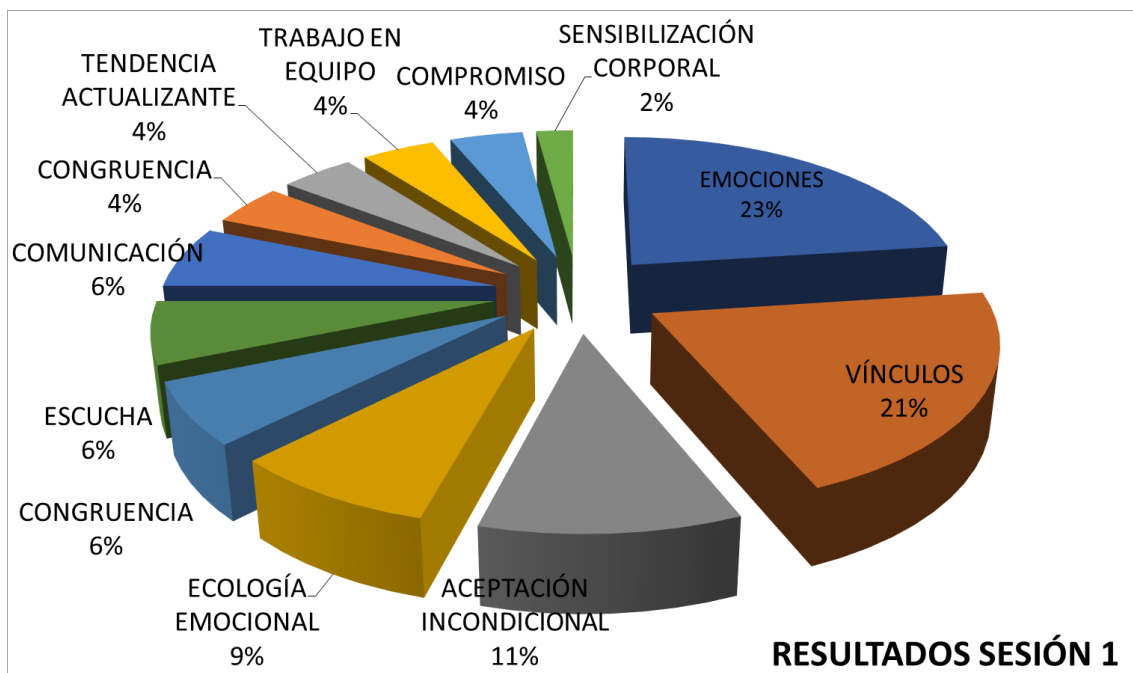
7. No puedo _____
8. Cuando me enojo _____
9. Necesito _____
10. Si estoy alegre _____
11. Pedir perdón _____
12. Respetar _____
13. El mundo _____
14. Tengo que cuidar _____
15. Conozco de mi _____
16. Siento _____
17. Mi cuerpo me dice _____
18. La congruencia _____
19. Acepto _____
20. Mirada positiva _____
21. Me da miedo _____

Anexo 5

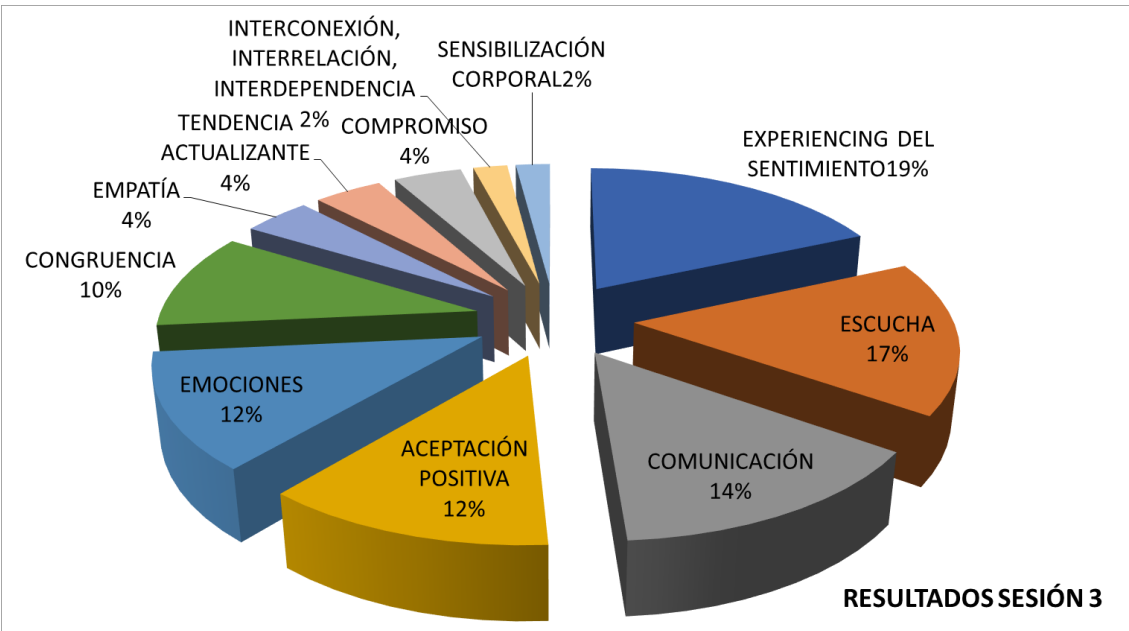
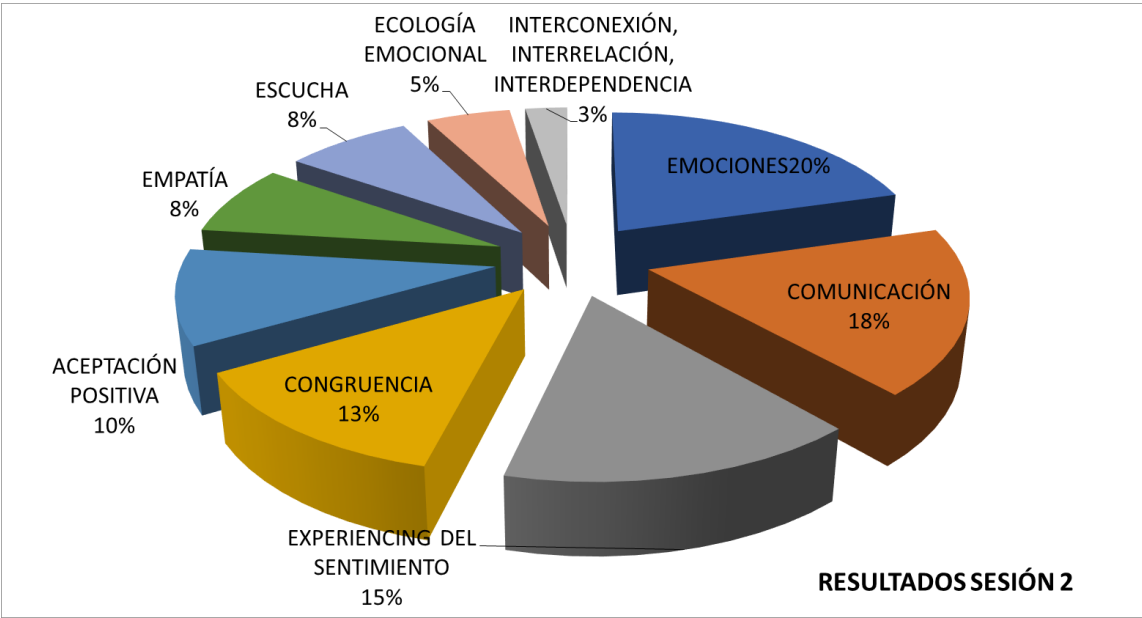
Gráficas con la incidencia de las categorías

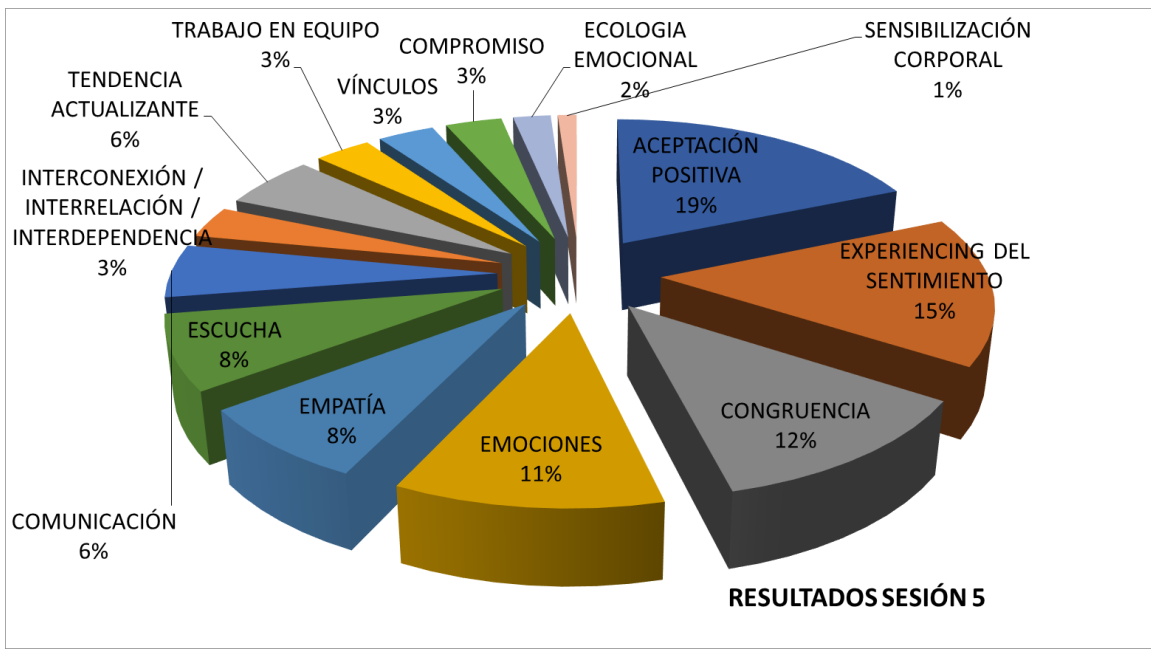
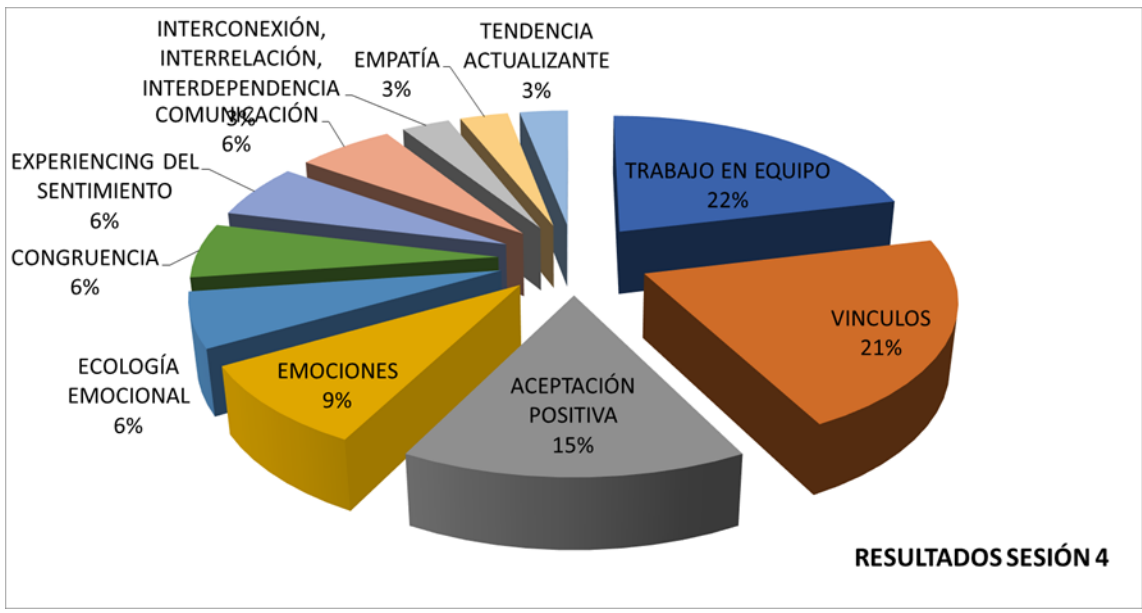


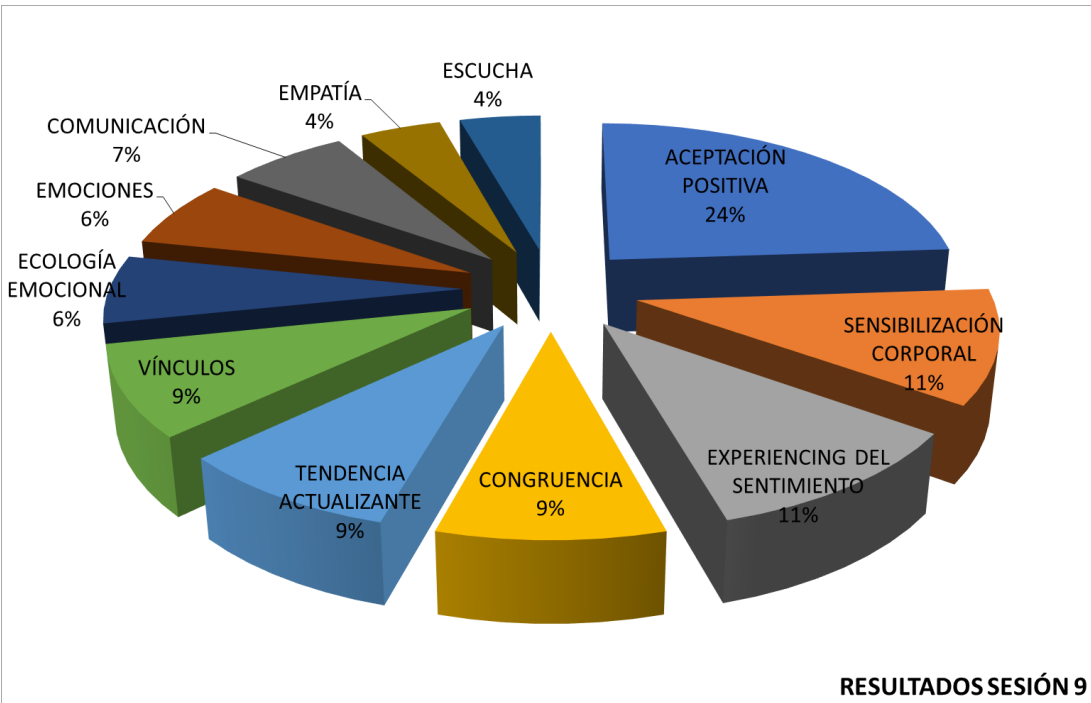
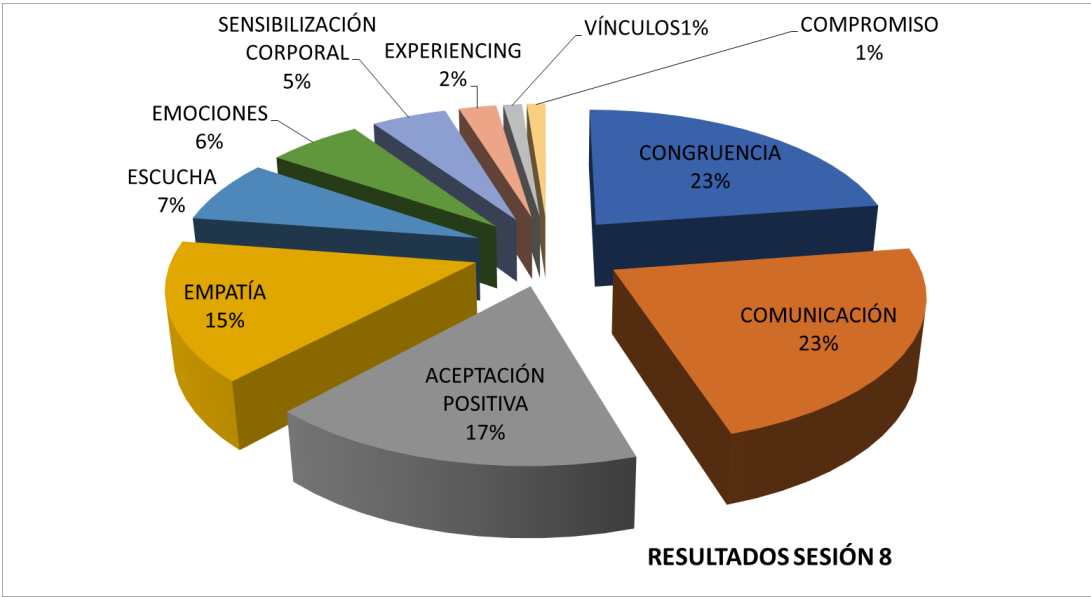
RESULTADOS GENERALES DE LAS CATEGORÍAS. TODAS LAS SESIONES

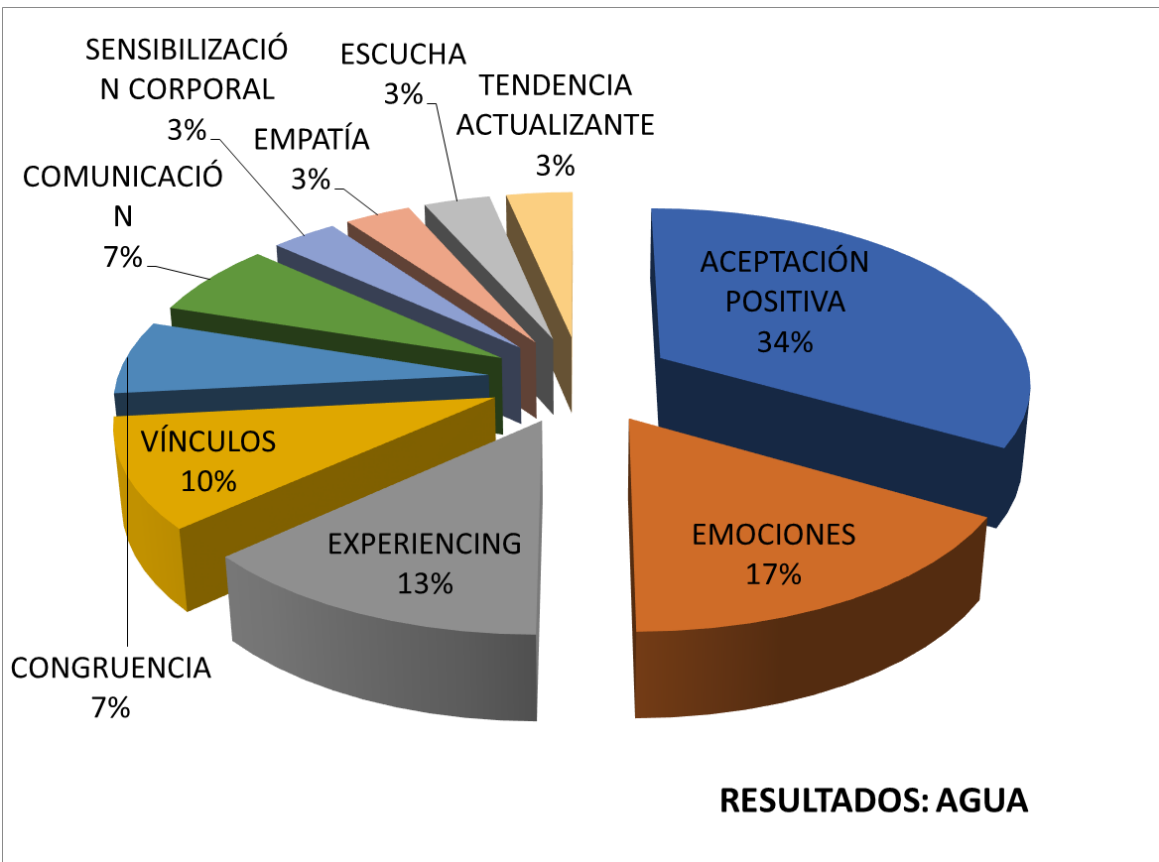
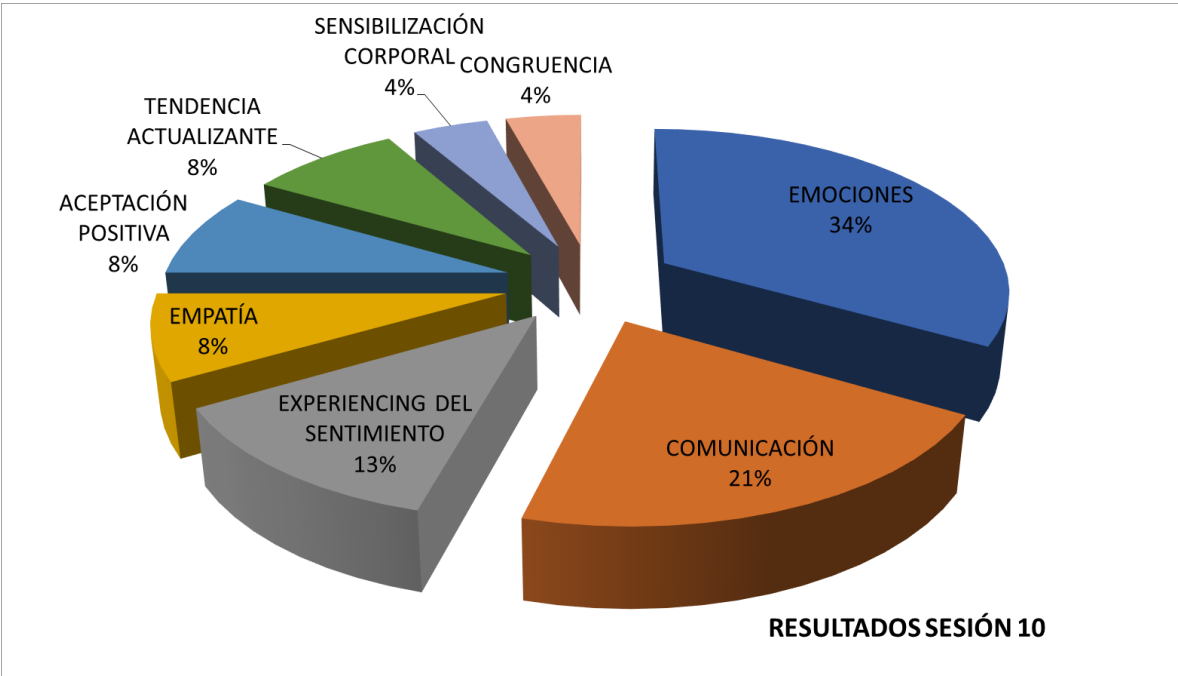


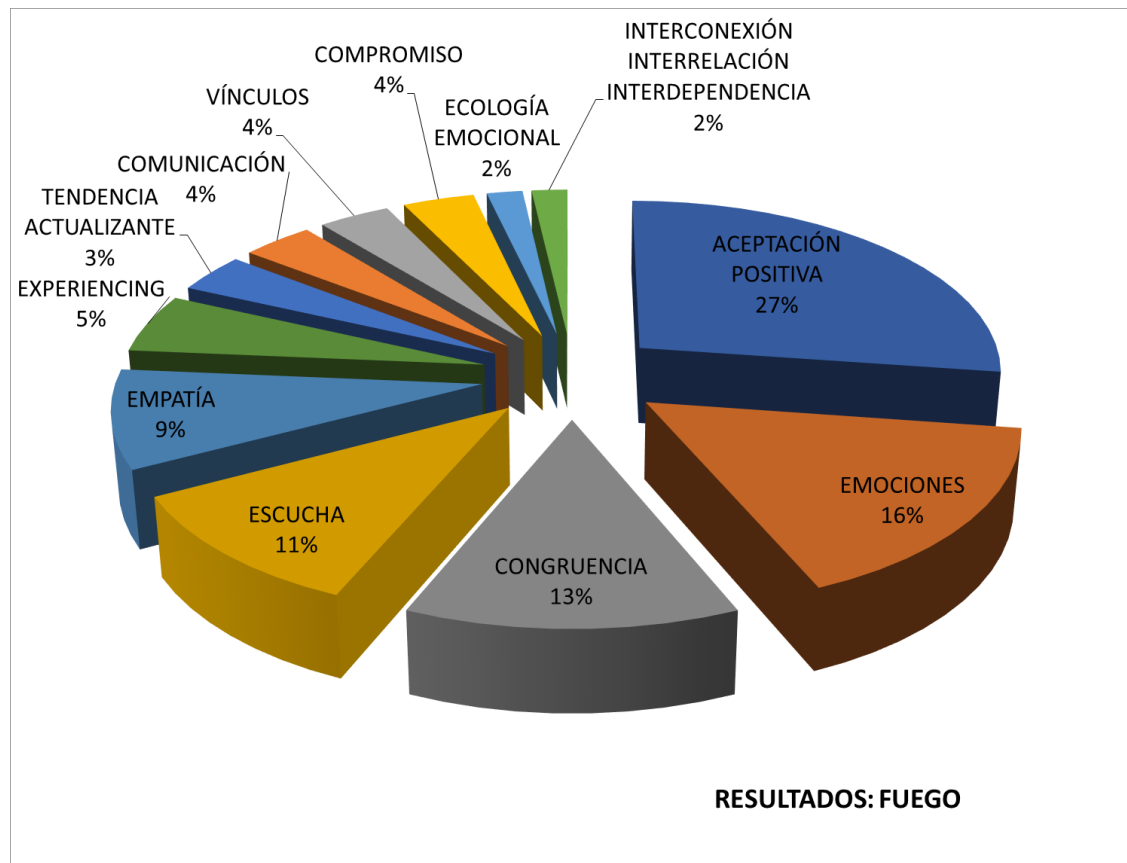
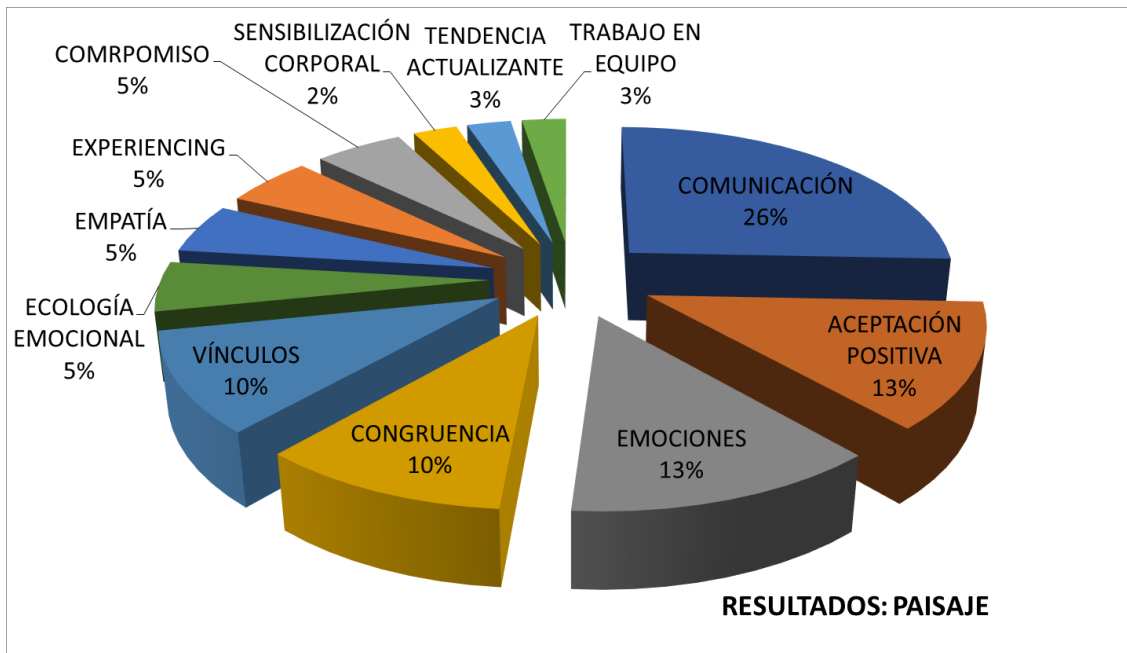
RESULTADOS SESIÓN 1

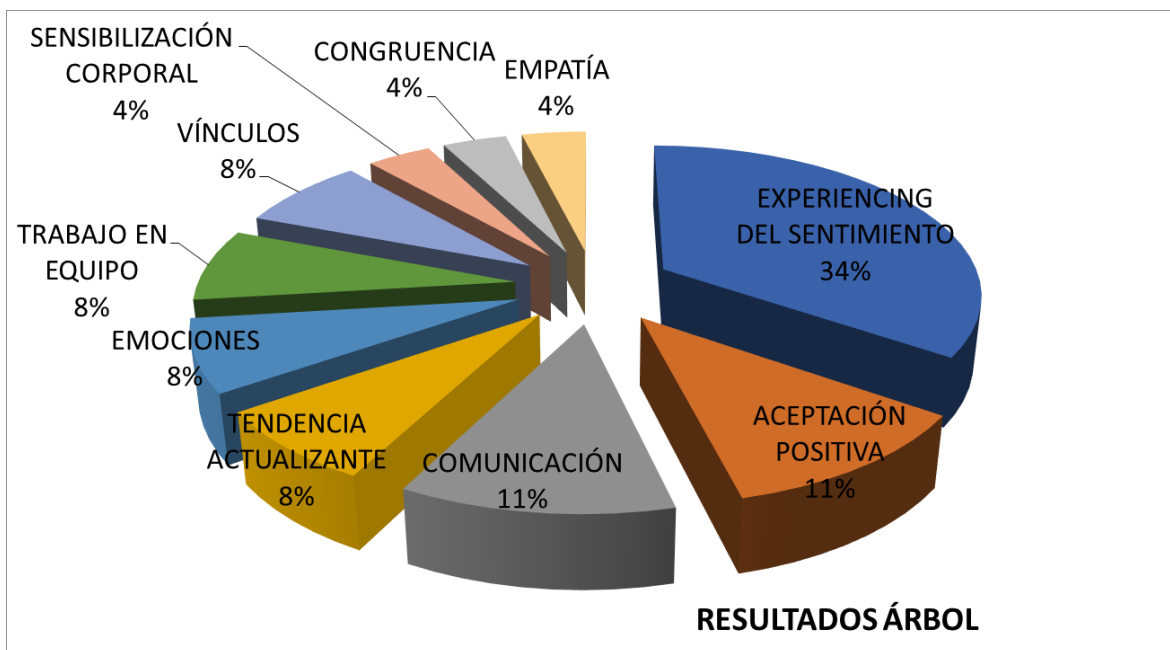
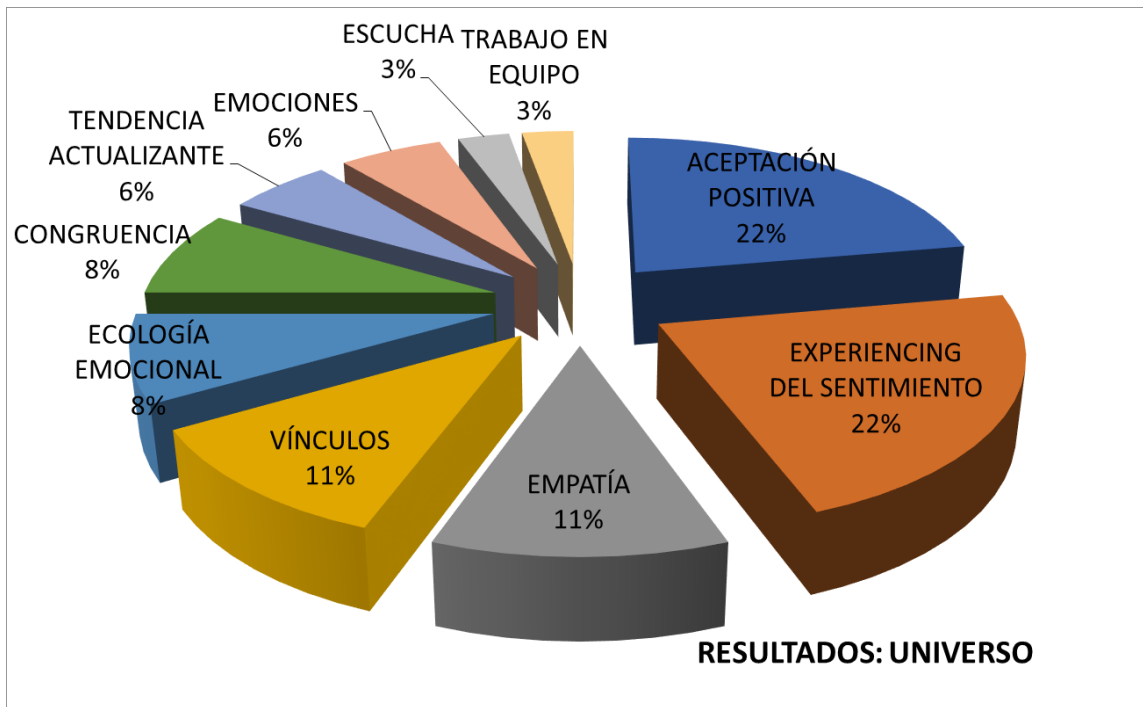


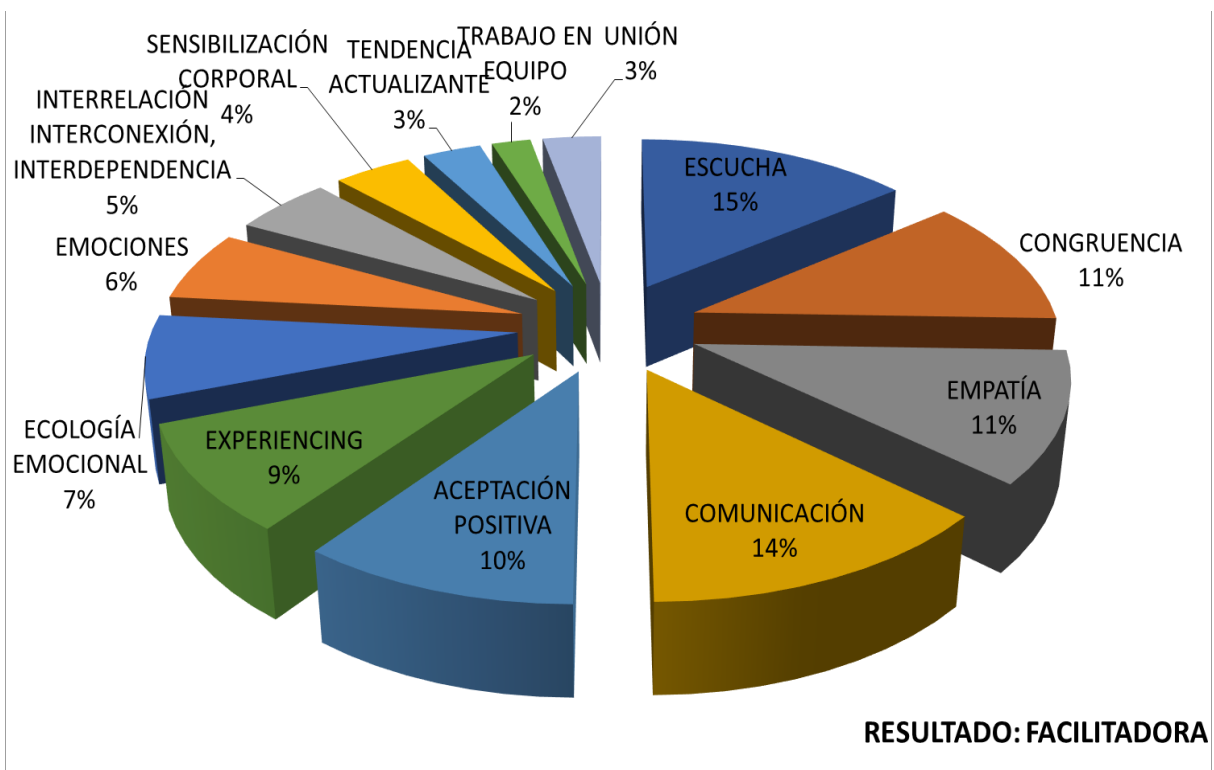
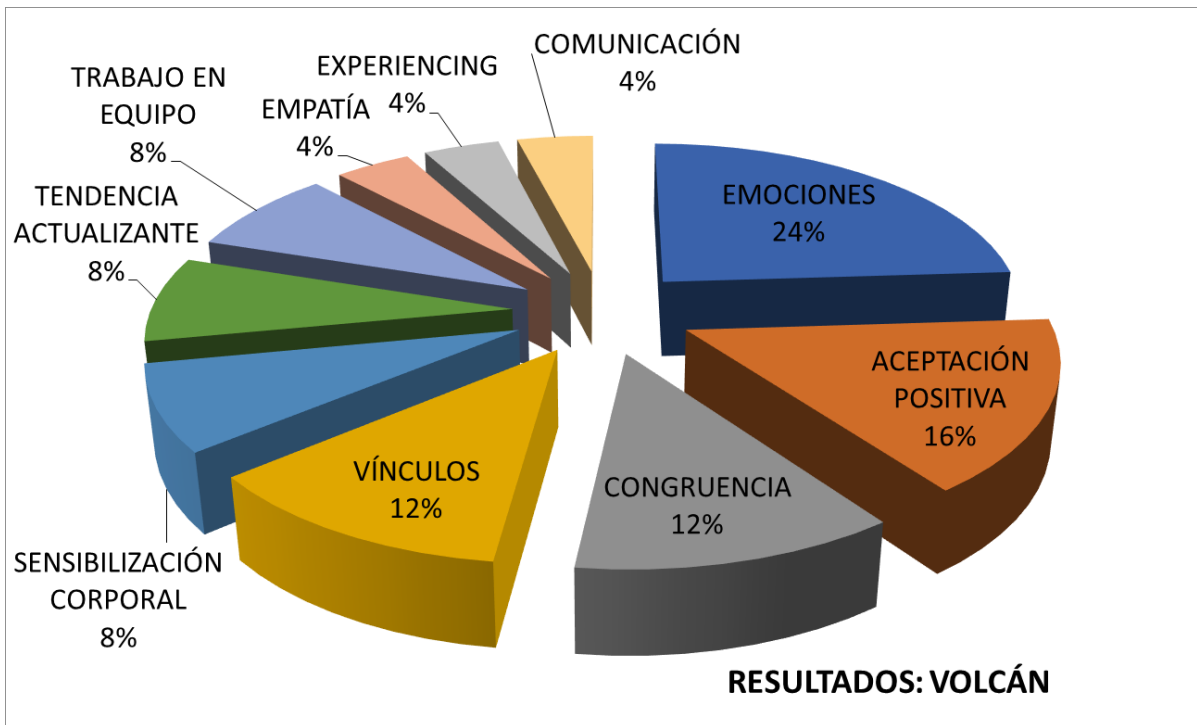


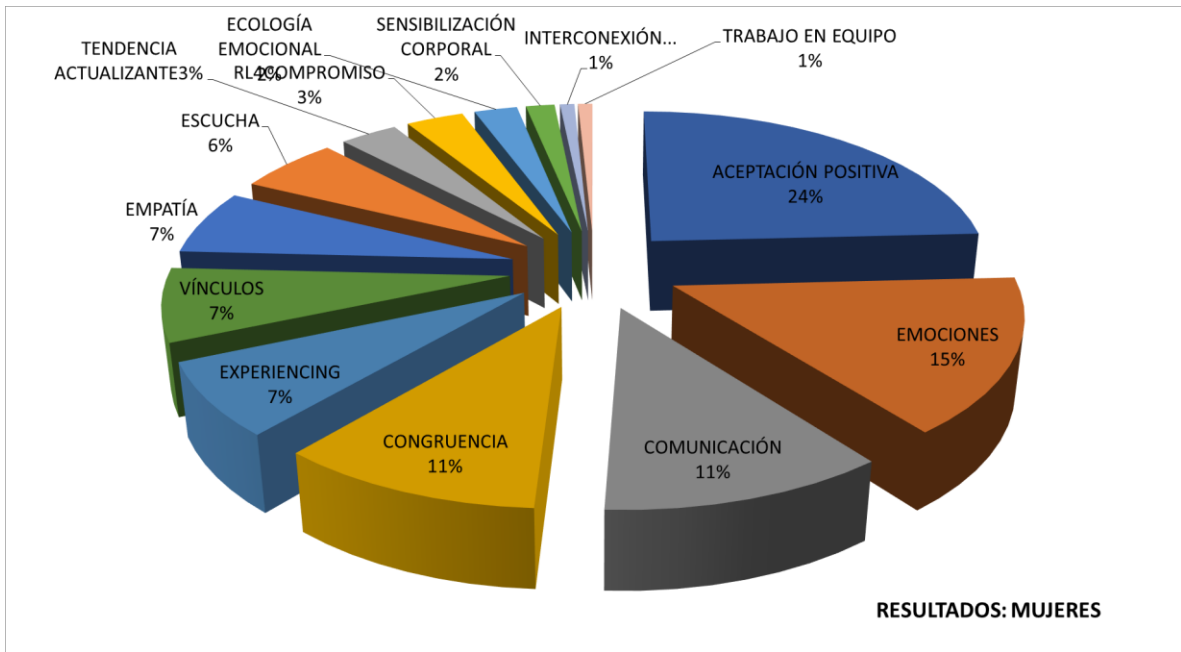
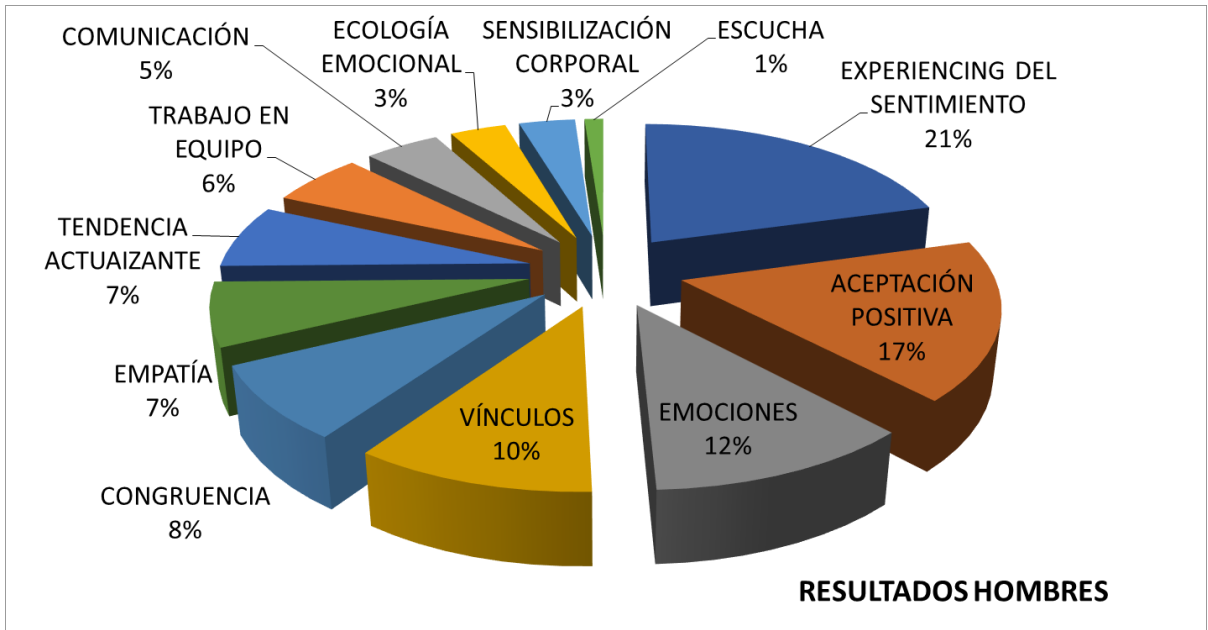












Anexo 6



DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y SALUD

Maestría en Desarrollo Humano

Periférico Sur Manuel Gómez Morín 8585. Tlaquepaque, Jalisco, México. CP: 45090. Teléfono: +52 (33) 3669 3434

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Actividad: Taller de Gestión Ecológica de las Emociones

Asignatura: Taller de Integración II

Profesor encargado: Mtra. Carmen Lorena Salazar Sánchez

Alumna: Ada Mabel Esthela Mier Núñez

Al aceptar nuestra participación en la actividad referida hemos sido informados de lo siguiente:

1. Que nuestra participación es totalmente voluntaria y que podremos retirarnos de la actividad en el momento que lo deseemos sin consecuencia alguna.
2. Que toda la información que proporcionemos será tratada con confidencialidad y sólo para fines académicos.
3. Que las sesiones donde participemos serán video y audio-grabadas con fines académicos de supervisión e investigación por parte de los profesores de la Maestría en Desarrollo Humano del Departamento de Psicología, Educación.
4. Que las sesiones serán conducidas por la Lic. Ada Mabel Esthela Mier Núñez alumna avanzada de la maestría en Desarrollo Humano, bajo la supervisión de la profesora.
5. Que serán un total de 10 sesiones con una duración aproximada de 2 horas, los días y en el horario que se acuerden, en un lugar adecuado para la actividad, asignado por la Institución.
6. Que en caso de requerir o solicitar una atención posterior las personas serán canalizadas por la profesora encargada a un servicio adecuado a sus necesidades.
7. Que en caso de tener alguna duda sobre esta actividad podré comunicarme con la profesora de la asignatura, Mtra. Carmen Lorena Salazar Sánchez al correo electrónico csalazar@iteso.mx

Guadalajara, Jal. 27 de Agosto de 2016

Nombre completo, firma